

석사학위논문

장애인을 고용한 중소기업 사업주의
인식이 기업성과에 미치는 영향

- 상시근로자 50인 이상 300인 미만 사업장 중심으로-

2014년

한성대학교 지식서비스 & 컨설팅대학원

지식서비스&컨설팅학과

매니지먼트컨설팅전공

임 창 규

석사학위논문
지도교수 박현우

장애인을 고용한 중소기업 사업주의
인식이 기업성과에 미치는 영향
- 상시근로자 50인 이상 300인 미만 사업장 중심으로 -

A Study on Influences on the Management Performance with SMEs's
Recognition of Owner Employed the Disabled
- Focusing on Corporate from 50 to 300 Workers -

2013년 12월 일

한성대학교 지식서비스 & 컨설팅대학원
지식서비스&컨설팅학과
매니지먼트컨설팅전공
임 창 규

석사학위논문
지도교수 박현우

장애인을 고용한 중소기업 사업주의
인식이 기업성과에 미치는 영향

- 상시근로자 50인 이상 300인 미만 사업장 중심으로 -

A Study on Influences on the Management Performance with SMEs's

Recognition of Owner Employed the Disabled

- Focusing on Corporate from 50 to 300 Workers -

위 논문을 컨설팅학 석사학위논문으로 제출함

2013년 12월 일

한성대학교 지식서비스 & 컨설팅대학원

지식서비스&컨설팅학과

매니지먼트컨설팅전공

임 창 규

임창규의 컨설팅학 석사학위논문을 인준함

2013년 12월 일

심사위원장 _____ 인

심 사 위 원 _____ 인

심 사 위 원 _____ 인

국 문 초 록

장애인을 고용한 중소기업 사업주의 인식이 기업성과에 미치는 영향

- 상시근로자 50인 이상 300인 미만 사업장 중심으로 -

한성대학교 지식서비스 & 컨설팅대학원

지식서비스&컨설팅학과

매니지먼트컨설팅 전공

임 창 규

현대의 사회는 기업의 사회적 책임활동이 강조되고 있고 기업의 사회적 책임 활동을 지속 가능 경영하도록 국제기구에서는 CSR에 대한 가이드라인 및 기준을 공표하고 있으며 ISO에서는 ISO26000을 2010년도에 공표하였다.

이러한 CSR 기준을 강화하고 있는 가운데 GRI 보고서 가이드 라인 최신 버전이 G3에서 장애인고용과 관련된 지표들이 포함되어 있다. 현대 사회에서 장애는 개인의 문제가 아니라 전체 사회가 장애인의 삶의 질을 향상시키기 위해 많은 노력을 기울여야 한다. 장애인의 삶의 질을 높이기 위해서는 장애인들이 독립적인 삶을 유지할 수 있도록 소득이 보장되어야 하는데 소득 보장을 위해서 장애인들에게 고용 기회를 제공하도록 해야 한다. Varadarajan & Menon(1988)은 이익 극대화라는 경제적 측면과 사회복지 혹은 삶의 질 향상이라는 사회적 성과를 함께 다루는 차원에서 기업의 장기 이익의 극대화의 초점을 맞추는 투자 개념으로서 사회적 책임을 인식해야 한다고 하였다.

기업의 사회적 책임과 장애인 고용에 대한 연구, 장애인식과 고용과의 관계, 사회적 책임 활동이 기업성과에 미치는 영향, 장애인 고용과 기업 성과에 미치는 영향에 대한 많은 연구가 있어 왔으나 뚜렷하게 결론을 짓지 못하고 있다. 또한 우리나라에서는 장애인의 고용 기회를 주기 위해서 기업에게 법적인 의무고용을 부과하고 있으며 이와 관련한 장애인고용제도에 따른 장애인고용 활성화에 미치는 영향을 연구는

있으나 특히 중소기업을 대상으로 하는 장애인고용이 기업성과에 미치는 영향에 대한 연구는 거의 이루어지지 않고 있음을 알 수 있다

본 연구에서는 의무고용제도에 있는 상시근로자 50인 이상 사업체에서 장애인을 고용하고 있는 중소기업주를 대상으로 사업주의 장애인 고용인식과 기업성과와의 상관관계를 밝히고자 하며, 또한 금번 연구의 결과를 토대로 연구 모형을 발전시키고자 한다. 따라서 가설은 사업주의 장애인고용 인식이 장애인고용 정책의 참여에 따른 장애인 고용이 기업성과에 미치는 영향을 검증하기 위하여 다음과 같이 설정하였다

가설1 : 장애인고용정책에 참여한 사업주의 장애인 고용 인식은 기업성과-재무적성과에 정(+)의영향을 미칠 것이다

가설2 : 장애인고용정책에 참여한 사업주의 장애인 고용 인식은 기업성과-비재무적성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다

가설을 검증하기 위해 고용인식에 자발적, 비자발적, 권유를 독립 변수로 사용하였으며, 종속 변수로는 기업성과 변수로 재무적, 비재무적 성과를 사용하였다. 또 조절변수로는 장애인고용 정책 참여로 처리한 후 회귀분석을 하였다. 이 들 데이터들은 2013년 중소기업 사업주 대상으로 한 114개사의 설문 통해 자료를 얻을 수 있었다, 분석 결과, 장애인을 고용한 사업주의 인식이 장애인고용정책 참여로 인한 기업성과는 부분적으로 (+)의 방향으로 유의적인 영향을 미친 것으로 나타났다.

본 연구 결과가 지니는 시사점은 다음과 같다.

첫째, 기업성과에 있어 재무적 성과는 비자발적으로 장애인을 고용한 사업주의 고용인식은 인센티브에 해당하는 장려금 하위변수가 (+)의 방향으로 작용했고, 둘째, 기업성과에 있어 비재무적 성과는 장애인을 고용한 사업주의 고용인식은 부분적으로 (+)은 영향을 미치고 있음을 증명하였다.

본 연구의 결과가 중소기업 사업주의 장애인고용에 대한 긍정적인 인식이 되도록 동기 부여 역할하기를 기대한다

【주요어】 CSR, 장애인고용인식, 기업성과, 실증적 분석

목 차

제 1 장 서론	1
제 1 절 연구의 배경 및 목적	1
제 2 절 연구의 방법과 구성	4
제 2 장 이론적 배경과 선행연구	5
1. 기업의 사회적 책임(CSR)	5
2. 장애인고용과 CSR	7
3. 장애인 고용 인식에 관한 이론적 고찰	10
4. 기업성과에 관한 이론적 고찰	12
5. 선행연구와의 관련성 및 차별성	15
제 3 장 연구모형 및 가설	17
제 1 절 연구모형의 설계	17
제 2 절 연구가설의 설정	18
1. 장애인고용정책에 참여한 사업주의 장애인 고용인식과 기업성과 (재무적)와의 관계된 가설	18
2. 장애인고용정책에 참여한 사업주의 장애인 고용인식과 기업성과 (비재무적)와의 관계된 가설	20
제 3 절 변수의 조작적 정의와 측정	21
제 4 절 설문지의 구성 및 출처	24
제 5 절 표본 및 자료수집과 분석방법	25

제 4 장	실증분석 및 가설검증	26
제 1 절	조사대상의 인구사회학적 특성	26
제 2 절	측정도구의 신뢰성 검증	29
제 3 절	변수의 상관관계 분석	29
제 4 절	연구 가설의 검증	31
제 5 절	연구 가설의 검증 결과 요약	38
5 장	결 론	39
【참고문헌】		44
설문지		51
ABSTRACT		55

【 표 목 차 】

[표 2-1] 기업의 사회적 책임에 대한 여러 가지 정의	6
[표 2-2] G3 장애인 고용관련 지표	9
[표 2-3] 장애인 고용 인식(평점)	11
[표 2-4] 경영성과 선행 연구의 측정지표	13
[표 3-1] 독립변수 설문지의 구성 및 출처	22
[표 3-2] 종속변수 설문지의 구성 및 출처	23
[표 4-1] 조사대상의 인구사회학적 특성	25
[표 4-2] 측정도구의 신뢰도	29
[표 4-3] 상관관계 분석 결과	30
[표 4-4] 자발적 고용인식이 재무적 기업성과에 미치는 영향	32
[표 4-5] 비자발적 고용인식이 재무적 기업성과에 미치는 영향	33
[표 4-6] 권유에 의한 고용인식이 재무적 기업성과에 미치는 영향	34
[표 4-7] 자발적 고용인식이 비재무적 기업성과에 미치는 영향	35
[표 4-8] 비자발적 고용인식이 비재무적 기업성과에 미치는 영향	36
[표 4-9] 권유에 의한 고용인식이 비재무적 기업성과에 미치는 영향	37
[표 4-10] 가설검증 결과 요약	38

【 그림 목 차 】

〈그림 3-1〉 연구모형	17
---------------------	----

제 1 장 서 론

1. 연구의 배경 및 목적

최근 몇 년 국내 대기업의 사회적 책임 활동(CSR)이 활성화되고 있고 기업의 지속가능한 경영보고서를 통한 기업의 대내외적 경쟁력을 강화하고 있는 현재에 CSR 활동의 하나로 장애인고용에 대한 사회적관심이 매우 고조되고 있다. 특히 기업경영이 글로벌화 되고 기업 활동이 사회에 미치는 영향력이 커짐에 따라 “기업의 사회적 책임(CSR:Corporate Social Responsibility)으로 통칭되고 있는 기업의 책임있는 행동에 대한 요구가 증가되고 있다(고동수, 2006; 최숙희, 2004; McWilliams, 2001).

CSR 이론이나 실천에 있어 선두적인 기업집단은 법적의무와 선의의 박애정신을 뛰어넘어 장애 인력이 생산성에 기여할 수 있도록 기업의 변화에 중점을 두는 해결책 중심 문화에 초점을 맞추고 있다. 이러한 접근은 비용과 기능장애가 아닌 인간의 잠재 능력에 대한 투자가 관건이 된다.

유럽위원회에서 나온 CSR 관련 최근 통신문(Communication from the Commission concerning Corporate Social Responsibility: A Business Contribution to Sustainable Development, July 2002)에 따르면 CSR정책의 핵심요소로서의 장애인 노동력 통합을 이렇게 강조하였다. “기업 내에서 CSR은 인재고용, 평생학습, 정보, 직업상담 및 참여, 기회균등, 장애인 통합, 산업변화예상, 주주조정과 관련된다.” 이러한 문화의 변화는 비난이나 법적 처벌을 모면하는 차원을 넘어 장애인직원들도 기업의 이익을 추구할 수 있음이 인정되는 것이다.

장애인고용에 대한 기업의 책임활동의 관심증가의 배경에는 장애인구의 증가를 빼놓을 수 없다. ILO가 추산한 방 따르면 전 세계에는 최소한 6억 천만 명의 장애인이 있다. 유럽에는 장애인이 3천 9백만 명이고 미국에서 장애나 장기지환이 있는 사람은 4천 9백만 명이다. 영국에서 860만명(16세 이상)이 장애인이라고 응답하였는데 영국 인구의 15%이며, 장애는 모든 국가 인구의 10-20%에 영향을 미친다고 추정되는데 이 비율은 소홀한 건강관리와 아동기

영양상태, 인구고령화, 격렬한 내전 때문에 증가할 것으로 예상된다 (Employer's Forum on Disability, 2006). 장애인구의 증가는 장애인이 새롭게 등장하는 이해관계자임을 의미한다. 장애인은 고객이자 동료로 한편에서는 장애 NGO 등으로 비장애인과 다른 요구와 기대를 가진 이해관계자 집단으로 부각되면서 기업에게 새로운 협력과 상호작용 준비의 필요성을 인식시키고 있다. (*장애인은 상당한 구매력도 가지고 있는데 영국만 해도 최소 500억 파운드에 추산된다 (Employer's forum disability, 2006). 장애인과 그 친구와 가족은 중요한 시장으로 성장하고 있다. 영국에서는 4명중 1명이 장애인이거나 그와 가까운 사람이다.)

우리나라의 등록 장애인 수는 2010년 말 현재 250만명을 넘어섰으며, 이는 전체 국민의 5% 수준이다. 그런데 장애인의 경제활동상태는 전체 국민과 비교할 때 매우 낮은 수준이며 이들이 빈곤에 처할 위험은 다른 취약계층보다 훨씬 높다(한국장애인고용공단, 2011). 즉 우리나라 전체인구의 고용률이 60.0% 정도인데 반해 장애인구의 고용률은 36.0%로 정도로 장애인구의 경제활동상태는 현저히 낮은 수준이다. 또한 경증장애인의 경제활동참가율은 47.8%, 고용률은 45.2%인데 반해 중증장애인의 경우 각각 20.2%, 17.8%에 해당하는 등 장애차별은 노동, 교육, 문화 등 사회 전 영역에 걸쳐 나타나고 있다(한국장애인고용공단, 2010).

사회적 책임 활동 중에서 장애인고용은 사회적 약자를 배려하는 측면에서 매우 강하게 적용되고 있으며 장애인 고용은 이러한 시점에 있어 우리나라의 경우 장애인고용정책은 법적으로 의무화되어 있는 의무고용제를 하나의 축으로 하고 있으며, 90년도부터 상시 300인 이상의 근로자를 고용한 사업주에게 일정비율 이상의 장애인을 의무 고용하도록 하고 '00년도부터는 국가 및 지방자치단체에 대하여도 장애인의무고용을 부과하였으며, '04년도부터는 민간 부문의 장애인고용의무적용 대상을 근로자 수 300인 이상 사업주에서 50인 이상 사업주로 확대하여 시행하였다(장애인고용촉진 및 직업재활법, 2009)

대기업에서는 장애인고용촉진 및 직업재활법 시행이후 장애인고용이 저조하다가 최근 장애인고용에 대한 사회적 책임 및 글로벌 기업들의 장애인고용 부담금에 대한 부담 등으로 다양한 방법으로 장애인고용을 추진하고 있는데

2004년부터는 50인 이상 300인 미만의 중소기업도 법의 테두리 내로 들어오게 되었으나 이미 법 테두리 이전부터 장애인고용에 있어서는 상시근로자 300인 이상의 대기업보다 먼저 장애인고용을 실시하여 왔으며 나름 고용이 활성화 되었다고 볼 수 있다. '11년 12월말 상시인원 50인 이상 민간 기업에 고용된 장애인은 103,026명이며, 고용률은 2.22%를 나타내고 있지만 50인 이상 100인 미만 사업체의 고용률은 2.42%, 299미만 사업체는 2.63%로 전체 고용률을 상회한 것을 볼 수 있다

장애인고용에 대한 다양한 측면의 이점도 기업이 장애인고용에 대한 사회적 책임 있는 행동을 동기화시키고 있으며, 실제로 관련 기업 사례들이 속속 제출되고 있다. The Employer's Forum on Disability(2006)에 따르면 장애인 고용에 관한 기업 사례는 설득력을 주고 있는데, 각각의 사례에서 나타난 장애인의 실적과 기여도는 장애인 고용에 따른 비교적 저렴한 조정에 비해 훨씬 높은 것으로 나타났다. 장애인을 고용한 기업의 주요 이익은 효율성과 생산성이라는 전통적인 척도를 사용하여 나타나는 장애인의 개인 실적 이외에도 많은 부분을 기업에게 이점을 주고 있다고 기술하고 있다. 최근 장애인의 생산성에 대한 사례연구에서는 장애인 근로자의 생산성이 비장애인에 비해 떨어지지 않는다는 사례도 나타나고 있으며 장애인 고용 관련 기업의 책임 있는 활동을 확산시키기 위해 국가적·국제적 차원의 노력도 이루어지고 있다

이와 관련 해 본 연구에서는 장애인을 일정 수 이상 고용하여 장애인고용 정책에 참여하고 있는 우리나라 중소기업을 대상으로 이들 사업체의 사업주의 자발적, 비자발적, 권유 인식이 기업의 성과로서 재무적 성과와 비재무적 성과에 영향을 미치는지를 실증하고자 한다.

2. 연구의 방법 및 구성

본 연구에서는 장애인을 고용한 중소기업의 사업주의 장애인 고용 인식이 기업성과를 나타내는 과정에 있어서 장애인 고용 인식의 영향요인이 고용정책에의 참여로 이어지면서 기술사업화 성과에 어떠한 영향을 미치는지 장애인을 고용한 중소기업 사업주를 대상으로 설문조사를 실시하여 실증적 분석 연구를 진행하고자 한다.

본 연구는 장애인 고용과 기업성과에서 장애인 고용 인식의 영향 요인으로 연구의 범위를 제한하여 장애인 고용 인식에서의 고용정책 참여가 기업성과 간의 관계를 규명하고자 한다. 이를 위해 국내 중소기업을 표본으로 설문조사를 실시하여 통계분석을 실시하였다. 수집된 자료 특성파악을 위해 기술적 통계분석을 실시하며 측정도구의 신뢰성을 평가하기 위하여 신뢰도 분석(reliability analysis)을 실시하고, 가설 검증을 위해 상관관계 분석(correlation analysis), 회귀분석(regression analysis)을 실시하였다.

본 연구는 총 5장으로 구성되어 있다. 제 1장 서론에서는 연구의 배경 및 목적 등을 살펴보면서 연구를 시작하게 된 배경과 연구방법 등 개괄적인 체계를 언급하였다. 제 2장에서는 이론적 배경 및 선행연구에 관한 내용을 포함하고 있으며 CSR 과 장애인 고용 인식, 기업 성과의 개념에 대한 이론적 고찰 및 영향요인에 대한 선행연구들을 조사하였다. 제 3장은 본문에 해당하는 부분으로 이론적 배경을 토대로 본 연구의 연구모형 및 연구가설을 설정하고, 변수들의 정의와 연구대상 및 자료 분석 방법 등을 서술하였다. 제 4장에서는 가설검증을 위한 신뢰성 분석과 실증연구의 결과를 제시하고, 제 5장에서는 연구의 요약 등 종합적인 결론을 제시하고, 연구의 시사점 및 한계점을 통해 향후 연구 과제를 제시하였다.

제 2 장 이론적 배경과 선행연구

1 기업의 사회적 책임(CSR)

기업의 사회적 책임(CSR)에 대한 개념을 정리하면 1930년대 자본주의 개념이 성립하면서 대두되었고 학문적으로는 H.R. Bowen(Harper&Row, 1953)의 ‘Social Responsibility of the Business’에서 최초로 CSR을 정의하면서 연구가 시작되었고, 특히, 1972년 이후로 기업의 사회적 책임경영과 재무적 성과에 대한 실증연구가 시작되어 작금에 이르고 있다.(김진욱, 변선영(2007), 「한국국제기업의 사회적 책임 수행 정도와 재무적성과」, 경영경제연구소, pp.97-124)

CSR에 대한 연구는 1953년 Bowen이 처음 학문적 정의를 내린 이후로 지속적으로 진행되어 왔으며, 지금에 이르기까지 다양한 정의들이 제시되고 있다. 그러나 아직까지도 CSR에 대한 개념 정의가 명확하게 하나로 정리되지 못하고 있다. CSR 개념과 관련된 연구들의 주요한 공통점은 CSR을 단일 개념으로 보는 것이 아니라 여러 개의 하위 차원으로 구성된 개념으로 보고 있다는 것이다(Carroll 1979, 1991; Davenport 2000; Maignan and Ferrell 2004; Prabu, Kline, and Dai 2005; Schwartz and Carroll 2003; Wood 1991).

기업의 사회적 책임에 관해서 아직 학자들 간에 견해가 일치되지 않고 있는데, <표 2-1>은 여러 가지 다양한 기업의 사회적 책임의 정의를 보여주고 있다. <표 2-1>에서와 같이 기업의 사회적 책임에 대한 정의는 각각 다르지만, 기업이 경제적 가치뿐만 아니라 사회의 가치와 목표를 위해 노력해야 한다는 의미는 모두 포함하고 있다.

〈표 2-1〉 기업의 사회적 책임에 대한 여러 가지 정의

연도별	학자	정 의
1950	Howard R.Bowen (1953)	사회의 목표나 가치의 관점에서 바람직한 정책을 추구하고, 그러한 의사결정을 하거나 행동들을 따라야하는 기업인의 의무
1960	Joseph W.McGuire (1963)	기업이 경제적, 법적 의무만을 다하는 것 뿐만 아니라, 이러한 의무 이외의 전체 사회에 대한 전반적인 책임을 다하는 것
1970	Clarence Walton (1961)	기업이 기업과 사회와의 관계를 조정하기 위해서 바람직한 일에 기업을 투영하여 윤리적 원칙을 다하는 것
	Eilbert & Parket (1973)	인종차별, 공해, 교통 및 도시문제와 같은 다양한 사회 문제 해결에 기업이 적극적으로 개입하는 것
	부영건 (1974)	제도체로서의 기업이 그 행위결과에 대하여 지역주민 내지는 국민, 사회전반으로부터 인정을 받게 되는 것
	Davis & Blomstorm (1976)	자기의사결정과 행동이 사회 전체시스템에 미치는 영향을 고려해야 할 의무
	Archie.B.Carroll (1979)	기업이 사회를 위하여 경제적·법적·윤리적 책임을 제때에 다하는 것
1980	Fredrick (1984)	기업이 사회를 향상시키기 위해 노력해야 하며 이러한 노력이 기업의 사회적 책임에 있어 기본이 된다고 주장

출처 : 김 은선(2011)

기업의 사회적 책임의 의미는 1960년대 들어서 보다 공식화되고 정교해진다. 1970년대는 기업의 사회적 실행 등의 개념들이 제시되며 사회적 책임에 대한 논의가 가장 활발하게 이루어진 시기이다. 당시 논의의 주류는 기업이 단순히 경제적 이익을 창출하는 것 이상의 책임을 가지고 있다는 방향으로 전환된다.

1970년대에는 기업의 사회적 책임이 모든 기업에게 동일한 의미로 받아들여지는 것은 아니라는 시각이 확산되었다. 즉, 어떤 사람에게는 법적 책임을 의미할 수 있고, 다른 사람에게는 윤리적인 문제에 대해 사회적으로 책임 있는 행동을 수행하는 것이 될 수 있다. 따라서 이 시기에 기업의 사회적 책임을 기업의 사회적 성과와 사회적 반응, 또는 공적 책임 등의 개념과 함께 사용되었다.

이처럼 1980년대는 기업의 사회적 책임의 지수화 및 실증연구가 본격화되었고, 1990년대는 이해관계자 이론, 기업윤리이론, 기업시민 등의 대안적 주체로 확대되었다(Carroll, 1999). 위의 정의에서 발견할 수 있는 사실은 사회적 책임에 대한 정의가 시대에 따라 변해왔고 경제적 활동을 넘어서 보다 넓은 활동 영역을 기업의 사회에 대한 책임영역으로 정의하고 있다는 것이다.

2. 장애인 고용과 CSR

심 진예(2007)는 장애인고용과 관련해 기업의 사회적 책임 있는 행동의 영역은 크게 두 가지로 나타난다고 제시하였는데 ‘고용 상의 차별금지와 균등 대우 그리고 보다 적극적으로는 다양성 관리에서 기업의 책임 있는 활동이 전개되고 있다고 하였다

우리나라에서 기업의 사회적 책임활동이 최근 급속히 확대되고 있는 것은 여러 가지 측면에서 바람직한 현상이며 사회 내에서 필요로 하는 공익적 재화와 서비스를 다양한 주체들의 참여를 통해 공급함으로써 자원의 총량을 늘리고, 시민사회 영역의 자발적 참여를 통해 연대감과 사회통합을 증진할 수 있다고 말하고 있으며 또한, 공익적 서비스를 충당하는데 있어 국가의 재정 부담을 줄이고, 민간부문의 자율성과 융통성이 담보된 서비스 전달체계를 통해 관료주의적인 행정관행과 이로 인한 행정비용을 줄일 수도 있다고 주장하였다. 또한 기업의 사회적 책임 활동은 단위 기업의 배타적 의사결정사항을 넘어서는 것이라고 할 수 있다고 하였다.(이장원, CSR과 장애인고용과의 관계, 한국장애인고용공단 고용개발원 2007)

또한 장애인 고용과 관련하여 기업에 대해 이타적인 동기를 갖도록 요구하는 것은 매우 어렵다. 오히려 장애인 고용의 경제적 및 사회적 효과를 과학적으로 분석하고 이를 통해 기업을 동기화하는 것이 합리적인 것일 수도 있다 예를 들어 미국의 경우, 장애인 고용의 경우 경제적 효과에 관한 비용-편익분석의 결과는 장애인고용에 관한 긍정적인 판단하기에 충분하다-라고 하였다.(채호근, 2010)

최근 몇 년 동안 세계적으로는 보다 보편적인 기준을 설정해야 한다는 인식이 두드러지고 있으며 UN의 Global Compact, Global Reporting Initiative, ISO26000 SR Guidance 제정 등의 보편적 기준작업에서 글로벌 스탠다드를 만드는 작업으로 수렴되고 있으며 노동부분도 이러한 추세를 따르고 있다(이장원, 2007). 향후 이 기준이 사회책임투자(SRI)나 국제 상거래 및 무역에서 어떻게 활용될 것인지를 향후 더 관망이 필요하나 최소한 노동분야의 사회적 책임을 다하는 기업으로 자처하기 위해서 위의 세가지 기준에서 확인된 기본적 또는 핵심기준과 공통의 이차적 기준들을 무시할 수는 없다고 결론내리고 있다. (또한 최정철(2007)은 포괄적으로 가이드라인인 Global Compact와 ETI의 Base Code는 내용면에서 매우 포괄적인 제시하는 측면에서 국제노동기구(ILO)의 협약과 보편성과 수렴성을 띠고 있으나 구체적인 수준을 담고 있는 각국의 노동관계법의 수준에서 바라보면 매우 미흡한 점이 있다는 비판을 하고 있다.)

차별금지의 내용을 담은 최저기준의 사회적 책임은 사실상 법적 강제성을 가진 사회적 기준이다. 따라서 이는 CSR의 기준이기 이전에 먼저 선행되어야 할 사회적 책임이자 CSR에서 가장 기본적인 사회적 책임이다. 차별금지 준수와 달리 장애인고용의 확대를 포함하는 고용상의 다양성 확대는 법적 최저기준의 문제라기 보다는 기업들이 주도적으로 보여줄 수 있는 최대한의 사회적 책임의식이라고 할 수 있다

GRI(Global Reporting Initiative)보고서 가이드 라인의 최신버전인 G3에서 장애인고용과 관련한 주요 지표는 아래의 표와 같다.

〈표 2-2〉 G3 장애인 고용관련 지표

대분류	중분류	번호	설명
경제	경제성과	EC1	직접적인 경제적 가치의 창출과 배분(예: 수익, 영업비용, 직원보상, 기부, 지역사회투자, 이익잉여금, 자본비용, 세금 등)
	간접경제 효과	EC8	공익을 우선한 인프라 투자 및 서비스 지원 활동과 효과
사회	노동여건 및 관행성과	LA1	고용유형, 고용계약 및 지역별 인력현황
		LA10	동등기회정책 또는 프로그램 준수를 위한 모니터링시스템과 모니터링 결과 설명
		LA13	이사회 및 직원의 구성현황(성, 연령, 소수계층 등 다양성 지표기준)
	인권	HR1	인권보호조항이 포함되거나 인권심사를 통과한 주요 투자협약 건수 및 비율
		HR2	주요 공급업체 및 계약업체의 인권 심사비율
		HR3	기업의 공급사슬과 계약자에 대한 인권에 대하여 모니터링 시스템과 모니터링 결과를 포함하여 평가하고 주의를 기울이는 방침과 절차에 대한 기술
		HR4	총 차별 건수 및 관련 조치

출처 : 심 진예(2007)

3. 장애인 고용 인식에 관한 이론적 고찰

인식이란 대상을 지각하고 분별하고 판단하는 의식의 작용이며 이성에 의하여 사물의 성질과 사물간의 관계에 관하여 판단하는 것을 의미한다. 어떤 인식이든지 특정한 환경 즉, 인식의 대상이 되는 개체와의 관련 속에서 이루어진다. 한편 인식은 좁은 의미로는 태도의 구성요소로 정의할 수 있으며 넓은 의미에서의 인식은 태도 그자체로 보는 경향이 있으며, 인식과 인지를 혼용해서 사용하기도 한다(제주도 사회복지협의회, 2002) 본 연구에서는 넓은 의미에서 사업주의 일반적인 장애 인식을 장애인고용정책에의 고용 인식으로 살펴보고자 한다.

우선 장애인식 관련이론을 보면 이익섭(1990)은 장애인에 대한 부정적인 인식을 가지게 되는 원인에 대해 다섯 가지의 이론적 근거를 제시하고 있다. 상품이론, 편견이론, 분리이론, 재활이론이며 마지막으로 정책부재 이론이다. 장애인은 복잡한 특성을 가지므로 장애에 관련한 이론과 사상에서 장애 인식을 하나의 기준으로 규정하기에는 어려움이 있다.

고용과 관련하여 장애인에 대한 인식을 다룬 연구들(이성규 외, 2008; Graffam et al., 2002)은 고용주나 동료들이 장애인에 대해 비교적 공통된 인식을 가지고 있음을 보여주는데 많은 응답자들이 장애인들을 생산성이 낮고 추가적인 감독이나 훈련이 필요한 대상으로 인식하고 있으며 의사소통 능력이나 문제해결 능력 시간 관리에 대해서도 우려하는 것으로 보고했다(한국 장애인고용공단 2011) 심진예와 이효성(2009)에 따르면 장애인고용이 저조한 기업의 장애인 고용 인식에 대한 분석 결과 장애인은 비장애인에 비해 정상적인 직장생활, 직무능력, 안전사고, 기업의 사회적 이미지에 대해 우려감이 높은 것으로 나타났다. 고용 영역에서 장애인에 대한 태도를 다룬 연구들의 경향을 살펴보면 연구방법 면에서는 대부분의 태도 연구들이 양적 연구 방법에 집중되어 있다. 이 연구들 (Olson et al., 2001; Ozawa & Yaeda, 2007)은 주로 장애인에 대한 태도를 측정하는 표준화된 척도나 기존 연구에서 보고된 태도 문항을 설문조사를 통해 파악하고 있다.

한국장애인고용공단에서 발간하는 2008년 장애인고용 실태조사를 살펴보면 50인 이상 300인 미만의 중소기업 사업체들의 장애인고용에 대한 인식을 파악하기 위하여 관련된 6개 문항을 통하여 5점 척도로 응답을 얻었다. 평점이 높을수록 부정적인 인식을 나타내는 문항들 중 부정적인 인식이 가장 강하게 나타난 것은 척도 3.07로 ‘ 장애인들은 정상적인 직장생활이 힘들 것이다’를 묻는 문항으로 평점이 가장 높았다 반대로 300인 이상 대기업은 ‘장애인들은 비장애인보다 직무 시 사고를 내는 경우가 많아 안전을 위해 누군가 지켜봐 야 할 것이다.’가 2.86으로 가장 높았다.

〈표 2-3〉 장애인 고용 인식(평점)

(단위 : 점)

구 분	고용의무사업체		
	의무		
	계	50~299인	300인 이상
장애인들은 정상적인 직장생활이 힘들 것이다.	3.04	3.07	2.83
장애인들은 비장애인보다 직무능력이 떨어질 것이다.	2.97	2.97	2.74
만약 우리 회사의 채용과정에 장애인 구직자가 찾아온다면 부담 될 것이다.	3.04	3.04	2.80
장애인들은 비장애인보다 직무 시 사고를 내는 경우가 많아 안전을 위해 누군가 지켜봐야 할 것이다.	3.02	3.02	2.86
장애인을 고용하면 기업의 대고객 이미지가 저하될 것이다.	2.49	2.49	2.23
장애인을 고용하면 회사경영에 손실이 될 것이다.	2.53	2.53	2.24

주: 1= '전혀 그렇지 않다' ~5= '매우 그렇다' , 평점이 낮을수록 긍정적인 인식을 의미함

출처 : 장영석, 류정진, 김호진, 임미화, 전상철, 황수정, 이상원 (2009:21)

또한 고용정책 참여과정에서의 장애인고용 인식에 대해 살펴보면 한국장애인고용공단(2011)의 장애인 고용에 대한 보고에 의하면 2010년도 장애인 고용기업체가 장애인을 고용하게 된 주된 이유는 ‘고용의무를 이행하기 위해서-비자발적 고용 인식(36.9%)가 가장 높게 나타났으며 ’기업의 사회적 이미지를 높이기 위해서-자발적 고용인식(3.3%)도 응답이 나왔다 이 보고서는 50

인 이상 의무고용사업체를 대상으로 설문을 조사한 것으로 50인 이상 300인 미만의 중소기업 사업체에서는 어떠한 고용 인식으로 해서 고용하게 되었는지 본 연구에서는 최초로 인식의 대상을 자발적, 비자발적, 권유로 분리하여 장애인 고용정책에 참여하게 되었는지를 보고자 한다.

이렇듯 장애인 고용 인식은 장애인을 고용하는 고용주가 특히 중소기업에서는 장애인의 고용 결정과 장애인에게 직업을 제공하는 데 중요한 영향을 미친다. 즉 장애인 고용 인식은 고용주가 장애인들을 생산적 사회 활동 인구로 만드는데 유용한 역할을 하게 되며 장애인 근로자와 고용주 모두가 만족해야 한다. 따라서 기존의 장애 인식보다는 고용주의 장애인고용 정책에서의 고용 인식을 조사하는 것은 실제 고용 현장에서 장애인들의 고용을 저해하는 고용 정책을 이해하기 위한 좋은 수단이 될 것이다

4. 기업성과에 관한 이론적 고찰

선행연구를 살펴보면 기업성과를 재무적 성과와 비재무적 성과(조직성과)로 구분하여 사용하는 것을 볼 수 있으며 이에 대한 각각의 정의를 살펴보면 다음과 같다.

기업의 재무적 성과는 주로 재무적 지표를 측정하는 것이 일반적인 방법으로 대체로 투자수익률 등과 같은 회계자료에 의해 측정된다. 그러나 회계자료에 의한 성과지표가 과거의 투자결정만을 반영할 뿐 기업이 창출하는 미래의 현금 흐름을 반영해 주지 못한다는 비판을 받고 있다. 따라서 성과에 대한 경영자의 주관적 평가가 객관적 성과와 상당히 일치된다는 점에서 주관적 성과지표를 사용하는 연구들도 있다. 이에 따라 최근의 연구들은 재무적 성과를 3대 차원인 성장성, 수익성, 안정성으로 분류하고 있으며 이들은 성과의 서로 다른 측면을 반영해 준다는 측면에서 환영을 받고 있는 척도이다(정찬근, 1996).

기업의 목표에 따라 경영성과의 기준은 다양한 측면에서 세워질 수 있으나, 일반적으로 기업의 궁극적인 목표는 이익의 극대화라는 전통적인 재무적 목

표와 동일하기 때문에 일차적으로 재무적 성과에 초점을 맞추게 된다. 전통적으로 기업의 경영활동은 투자에 대한 이익을 극대화하려는 영리활동이기 때문에 기업의 경영성과는 이익의 산출정도로 측정되고 있다. 그러나 전통적인 재무적 관점은 고객과 경쟁적 측면을 경시하고 있다. 이러한 재무적 관점만으로 경영성과를 측정하는 단점을 보완하고자 시도된 측정도구가 BSC(Balance Score Card: 균형성과표)이다. BSC는 미래의 경영성과에 영향을 주는 고객관점(Customer Perspective)과 재무적 관점(Learning&Growth Perspective)등의 네가지 관점의 지표로 구성된 성과측정치표이다 (이명운·전재완, 2005)

〈표 2-4〉 경영성과 선행 연구의 측정지표

연구자	측정항목
안태열(2004)	재구매의도, 추천의도
박승영(2004)	품질성광, 운영성과, 재무성과
이계원·최동열(2004)	총자산이익률(RIO), 자기자본이익률(ROE), 총자본영업이익률(ROTA)
한상국·김홍빈·서용진(2005)	비재무적 성과(부서차원, 직원차원, 고객차원) 재무적성과(비용측면, 수익측면)
김철원·김혁수(2003), 우찬복·김진강(2003), 유희경·김수정(2003), 서창석(2004),이명운·전재완(2005), 김진강(2005),이재섭(2005)	BSC : 재무적 관점, 고객관점, 내부관점, 학습성장관점
Jogaratnam et al(1999)	매출수준, 시장점유율, 현금흐름, 매출성장을, 매출대비수익, 순수익
Durand&Coeurderoy(2001)	수익성, 자산이윤 매출성장률, 이윤성장률, 종업원증가율
Morgan&Strong(2003)	시장점유율, 고객만족, 경쟁위치, 고객유지, 매출성장, 투자효과, 전반적인 회사성과

출처 : 조 원섭(2007)

기업들은 전통적으로 재무·회계적 측정지표인 투자 수익률(ROI), 순현재가치(NPV), 내부수익률(IRR), 회수기간법(Payback Period) 등으로 경영성과를 측정해왔다(김진강, 2005). 그러나 조직의 성과측정과 통제에 있어서는 재무적 지표와 비재무적 지표, 계량적 지표와 비계량적 지표를 적절히 배합해야 하며(Ritzferard et al, 1994/1998), 고객관계, 제품혁신, 고객화된 제품, 종사원의 기술과 동기 그리고 정보기술 등의 조직의 경쟁력을 가져오는 성공요인들이 성과측정시스템에 포함되어야 조직은 목표달성을 위한 더 나은 아이디어를 가지게 된다(박무현·박정아, 2004). 최근 많은 연구자들에 의해서 경영성과의 측정방법으로 이용되고 있는 BSC는 재무적 지표와 비재무적 지표를 균형 있게 측정하는 방법이다.

비재무적 성과는 기업의 성과를 측정함에 있어 기업의 재무적 성과를 제외한 친환경(Environment), 사회적 기여(Social), 투명한 지배구조(Governance) 등의 분야에서의 기업성과를 가리킨다. 재무적인 요소에서 드러나지 않는 기업의 사회적 활동을 계량화해 기업의 계속 경영 가능성을 평가하기 위해 개발한 지표로, 유엔 사회책임투자 원칙(UN PRI)에서 투자 의사 결정 시 고려하도록 하는 핵심 평가 요소다. 유럽과 미국 등 일부 선진국의 경우 거래소 상장 규정에 비재무적 정보 공시를 제도화하고 있다. 재무성과 이상으로 비재무적 성과를 중시하는 경영은 유럽 국가들에서 먼저 시작되었다. 유럽지역 국가에서는 공적기구가 중심이 되어 비재무적 성과에 대한 기준을 제시하고, 기업들은 제시된 기준에 따라 제품의 원료조달에서부터 생산·유통·폐기에 이르는 모든 과정에서 사회적·환경적 영향까지 종합적으로 고려하여 제품을 생산하고 있다. 글로벌 금융위기로 인하여 기업들은 지속가능한 경영에 대한 관심이 높아졌다. 이러한 기업들의 변화조짐은 투자자나 소비자들에게도 확산되어, 특히 물건을 구입할 때 환경이나 기업의 사회적 책임까지 생각하는 이른바 '책임 소비'를 하는 경향이 커지고 있다. 국내의 경우 현재 ESG 관련 내용은 '지속가능(경영) 보고서'를 통해 기업이 자율적으로 공개하도록 하고 있다. 삼성SDI가 최초로 공개하기 시작해 2007년부터 그 수가 늘어나는 추세에 있으며, 2012년에는 70여 개 기업이 자사 홈페이지를 통해 관련 내용을 일반에 공개한 것으로 알려져 있다.

본 연구에서는 기업성과를 재무적 성과와 비재무적 성과로 정의하고 연구를 수행하도록 한다. 재무적 성과로는 재무적 성과로는 이인석(2002)이 제시한 항목 중에서 매출액, 이익률의 2가지 문항을 사용하고 비재무적 성과는 정미라(2012)가 경영성과에서 비재무적 성과로 나타난다고 하는 인용된 항목 중에서 조직문화, 생산성, 기업이미지 3개 항목을 사용하고자 한다

5. 선행연구와의 관련성 및 차별성

기업의 사회적 책임이나 사회 책임 활동 등의 범위에 대한 정확한 개념이 확립되지 못한 것도 사실이다. 특히 장애인 고용 인식에 대한 정의는 연구들마다 다른 점이 있으며 특히 연구의 대다수가 일반적인 육체적이나 정신적 강도에 의하여 장애인에 대한 인식이 고용에 한정되어 이루어졌다는 점이다. 고용정책 또는 경제적인 관점에서의 고용주의 고용인식과 고용의사에 대한 선행연구를 살펴보면 박용희(2005), Osbome(1988) 그리고 Unger(2002)에 따르면 장애인고용에 따르는 경제적인 인센티브에 대한 고용주의 인식은 장애인고용에 영향을 미치는 주요한 요인이며, Diska와 Rodgers(1996), Gilbride (2000)는 고용주의 태도 영향 중 장애인 고용에 정책 유무가 중요한 요인이라고 하였다. Covin and Slevin(1991)은 기업가의 특성이 기업성과에 영향을 미치는 기존 연구들을 검토하여 기업행동으로서 기업가정신의 개념적 모형을 제하고 기업가정신의 궁극적인 종속변수는 기업성과가 되어야 함을 강조하였으며, Zahra(1991)는 기업가의 정신이 기업의 재무적 성과에(수익성, 성장성)간에 정(+) 상관관계가 있음을 증명하였다. 국내 연구에서는 사회적 책임 활동과 기업성과에 대하여 최근에 연구가 활발하게 이루어지고 있지만 명확한 개념이 정리되지는 않았음을 볼 수 있다. 또한 연구의 대부분이 대기업 중심으로 연구를 진행하여 중소기업의 전반적인 사항을 다루지는 못한 것으로 보여 지며 본 연구에서는 우리나라에서 대기업이 아니지만 장애인고용의무를 법적으로 적용받고 있는 장애인을 고용하고 있는 중소기업(50인 이

상 300인 미만)을 대상으로 CSR의 하나로 인식되는 중소기업 사업주의 장애인 고용인식이 장애인고용에 참여함으로써 기업의 재무 성과와 비재무적 경영성과에 미치는 영향을 분석하고 그에 따른 시사점을 찾아본다는 점에서 선행 연구와 차별성이 있다

제 3 장 연구모형 및 가설

제 1 절 연구모형의 설계

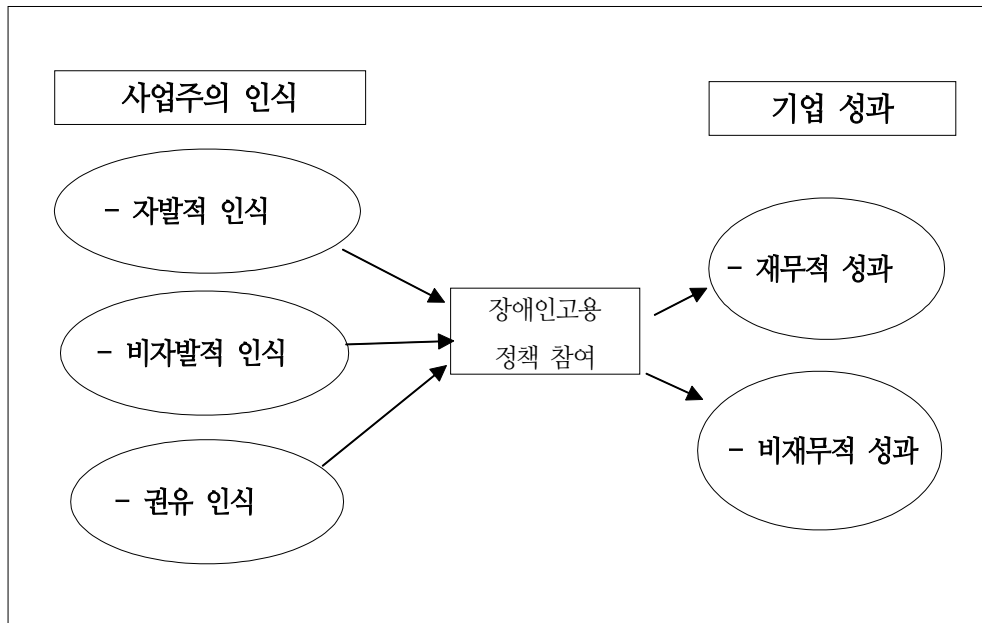
본 연구는 장애인을 고용한 중소기업의 사업주의 장애인 고용 인식이 고용 정책에 참여함으로써 기업성과에 미치는 영향을 검증하고자 한다. 기업성과에 대한 영향요인들에 대해서는 이미 많은 선행연구들이 수행되어 왔으며, 특히 기업성과를 나타내기 장애인을 고용하는 사업주의 고용 인식이 장애인을 고용하게 되는 핵심요소임을 확인하였다.

본 연구에서는 기업성과에 영향을 미치는 여러 요인들 중 장애인을 고용하고 있는 사업주의 인식을 비자발적 고용, 자발적 고용, 권유의 고용인식 등 사업주의 고용 인식의 특성요인을 범주화시켜 기업성과에 유의한 영향을 미치는 관계를 규명하고자 하였다. 이에 따라 독립변수는 자발적 인식, 비자발적 인식, 권유 인식이며, 자발적 인식의 하위요소로 기업의 자체 고용정책과 사회적 책임활동(CSR)으로, 비자발적 인식의 하위요소로는 법적 의무고용제, 장려금, 융자, 무상지원을 그리고 권유 인식으로는 한국장애인고용공단 직원(컨설팅), 정부기관(지자체), 사회단체(복지관 등), 컨설턴트와 장애인을 고용하고 있는 타사 사업주로 설정하고, 종속변수로는 기업성과에서 많이 사용되고 있는 재무적 성과와 비재무적 성과를 사용하였으며, 장애인을 1명이상 고용하고 있는 중소기업 사업주는 장애인고용 정책에 참여한 것으로 보았다.

본 연구의 모형 설계는 김기현(2011)의 “한국중소기업의 CSR에 대한 인식과 기업경영성과 관계”의 가설에서 설정한 연구 모형을 기초로 하여 독립변수에 변수 하나를 더 추가하였고 종속변수에서는 기업경영성과를 재무적 성과와 비재무적성으로 구분하여 설계를 하였으며, 장애인을 고용한 중소기업 사업주의 고용 인식은 기업성과인 재무적, 비재무적 성과에 영향을 미칠 것이다 라는 가설에서 설계되었다. 기업 성과에 영향을 미치는 독립 변수는 하위 요소에 따라 차이를 보일 것이다.

본 연구의 목적을 검증하기 위하여 선행연구를 바탕으로 한 연구모형은 다음의 <그림3-1>와 같다.

<그림3-1 연구모형>



제 2 절 연구가설의 설정

1. 장애인고용정책에 참여한 사업주의 장애인 고용인식과 기업성과(재무적)와의 관계

본 연구에서 기존의 선행연구 김 기현(2012)은 신뢰를 중소기업의 CSR 인식과 CSR 경영에 대한 제약요인들이 기업경영성과에 미치는 관계 특성을 업종, 종업원 수, 총매출액, 시업영위기간, 해외수출형태, 거래대상기업 등 인구통계학적 변수들은 기업경영성과에 영향을 주고 있으며, Waddock (1997)과 Westphal(1999)는 기업의 사회적 성과와 기업의 경영성과가 정(+)의 상관관계에 있음을 이미 밝힌 바 있어 이와 관련된 CSR로 기업의 장애인고용이 강화될수록 기업경영성과에 긍정적인 영향을 미친다는 것을 입증하였다는 관점에 다음과 같은 가설을 설정하였다

가설1 : 장애인고용정책에 참여한 사업주의 장애인 고용 인식은 재무적 기업성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설1-1 : 자발적으로 장애인을 고용한 사업주의 장애인 고용 인식은 재무적 기업성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설1-2 : 비자발적으로 장애인을 고용한 사업주의 장애인 고용 인식은 재무적 기업성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설1-3 : 권유에 의하여 장애인을 고용한 사업주의 장애인 고용 인식은 재무적 기업성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

2. 장애인고용정책에 참여한 사업주의 장애인 고용인식과 기업성과(비재무적)와의 관계

기존의 선행연구에서 정미라(2012)는 기업성과는 재무적인 결과로도 나타나지만 비재무적인 결과로도 나타난다고 하였다. 기업경영 성과는 단기적으로 나타나지만 장기적으로도 나타난다. 비재무적 성과는 재무적 성과에 비해 다양하게 나타나며 재무적인 성과는 성과지표인 BSC를 사용하여 측정되지만 비재무적인 성과는 측정하기가 곤란한 점이 많다.

장화영(2011)은 신뢰를 중소기업의 CSR 활동의 결과 많이 사용되는 변수들 중의 하나를 기업이미지로 보았으며, 윤각과 서상희(2003)의 연구에서 기업광고와 사회공헌활동이 기업이미지와 브랜드 태도에 미치는 영향을 비교한 결과 사회공헌활동에 대한 인식은 기업이미지에 긍정적인 영향을 미친다고 했다. 그 외 기존의 많은 연구들도 CSR 활동이 소비자들로 하여금 긍정적인 이미지를 영위하고 유지하는데 유용한 마케팅도구임을 보여준다. 이렇듯 기업의 CSR과 기업이미지 간에는 밀접한 연관성이 있으며 기업이미지 전략의 범주에서 장애인고용정책에 참여한 중소기업 사업주의 장애인고용 인식은 기업의 비재무적 성과에 긍정적인 영향을 미칠 것이다 는 관점 하에 다음과 같이 가설을 설정하였다.

가설2 : 장애인고용정책에 참여한 사업주의 장애인 고용 인식은 비재무적 기업성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설2-1 : 자발적으로 장애인을 고용한 사업주의 장애인 고용 인식은 비재무적 기업성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설2-2 : 비자발적으로 장애인을 고용한 사업주의 장애인 고용 인식은 비재무적 기업성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설2-3 : 권유에 의하여 장애인을 고용한 사업주의 장애인 고용 인식은 비재무적 기업성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

제 3 절 변수의 조작적 정의와 측정

본 논문에서 사용할 변수에 관해서는 선행연구에서 김기현(2012)이 중소기업의 CSR의 특성을 정의하였고, 김현미 외1(2011)이 장애인고용기업가의 특성을 정의하였고, 장화영(2011)이 CSR에 따른 대기업과 중소기업의 기업이미지를 정의하였고, 채호근(2010)이 장애인에 대한 특성을, 심진예(2007)가 장애인고용에 대한 제도 및 지원에 대한 특성을 정의하였다. 또한 변민수외 2이(2010) 사업주의 장애인 인식에 대하여, 송진영(2012) 장애인에 대한 기업체의 인식이 고용의사에 미치는 영향에 관하여, 김은선(2011), 정미라(2012) 기업성과에 대하여 서술한 바, 이러한 선행 연구들을 참고하여 장애인을 1명 이상 고용한 사업주들에 대해서는 사업주의 인식이 장애인고용정책에 참여한 것으로 보았고, 장애인고용에 대한 인식은 자발적 고용, 비자발적 고용 과 권유에 대한 인식을 독립변수로, 기업성과에서는 재무적과 비재무적 성과를 종속변수로, 조절변수로는 사업주의 장애인고용정책 참여로 정의하였다

1. 자발적 인식

자발적이란 단어는 국어사전에서 “남이 시키거나 요청하지 아니하여도 자기 스스로 나아가 행하는. 또는 그런 것”이라 정의하고 있다. 장애인 고용에 대한 사업주의 자발적 고용 인식이 고용으로 나타난 것으로 볼 수 있는데 사업주의 장애인 고용 영향 요인을 을 보면 고용주의 태도에 미치는 영향을 통해 접근하고 있다고 하였다(심진예, 장애인 저조기업의 고용촉진 방안, 고용개발원, 2009)

Graffam은 고용주의 장애인 고용과 고용유지 결정 요인을 개별 요인, 매니지먼트 요인, 사회적 요인을 항목으로 하여 분석하였으며, 국내에서는 류정진 등이 장애인 고용 결정요인에 대해 직무관련 요인, 사회적 요인, 대인관계요인으로 항목으로 가지고 분석하였다. 이장원은 기업이 생산능력이 떨어지는 장애인을 고용하는 것은 그 자체가 사회적 약자에 대한 할당된 책임을 이행하는 것이라고 하였다. 이에 반하여 비자발적에서 나타는 기업의 법적 의무고용을 이행하는 것은 CSR로 보기 어려운 점이라고 하였으며 장애인고용과

CSR과의 관계는 사업주의 자발적 고용 인식이 고용 태도에 영향을 미친다고 볼 수 있다 본 연구에서는 자발적 고용인식을 자체 고용과 기업의 사회적 책임(CSR) 활동으로 구성하여 측정하기로 한다

2 비자발적 인식

자발적이란 단어는 국어사전에서 “남이 시키거나 요청하지 아니하여도 자기 스스로 나아가 행하는 또는 그런 것”이라 정의하고 있다. 이에 비자발적은 어쩔 수 없는 내, 외부적 환경요인에 의하여 행할 수밖에 없는 또는 그런 것으로 보여 지며, 예를 들어 법적인 의무고용제는 1990년도에 “장애인고용촉진 및 직업재활법”이 제정되어 현재는 2009년에 개정된 공공기관은 3% 이상을, 민간기관은 2.7% 이상을 의무 고용하도록 법으로 정하고 있으며 의무고용 미달 시에는 부담금을 부과하고 있다.(장찬엽 외 2010, 장애인 고용정책의 변천과 의무고용제도의 발전 방향) 장려금은 의무고용율인 2.7%를 초과하여 장애인을 고용한 사업주에게 초과한 장애인 근로자 1인당 장애등급 및 유형, 남녀에 따라 차등을 주는 월정액으로 지원하는 제도이며, 융자제도는 공단 예산에서 자금을 융자해 주는 대신 장애인 고용 1명당 5천만원선으로 의무고용을 정하고 있으며 중증장애인은 25%이상을 고용해야 한다. 이와 관련해서 본 연구에서는 비자발적 고용 인식으로 법적인 의무고용제와 장려금 및 융자제도(융자, 무상지원)로 구성하여 측정하기로 한다.

3 권유 인식

장애인에게 고용은 자기 존중감을 높여주고 독립적인 생활을 가능하게 하며, 사회통합에 가장 핵심적이다. 1988년 올림픽 이후 장애인들의 사회통합 및 고용으로 독립적인 생활에 대한 열망이 1990년 “장애인고용촉진 및 직업재활법”을 탄생하게 만들었으며 법에 의하면 장애인고용정책의 목표를 고용증진, 직업재활, 고용유지에 두고 있으며, 이러한 장애인고용정책의 실행을 위하여 ‘한국장애인고용촉진공단’이 특별법에 의해 설립되어 장애인들의 취업 및 직업재활 사업을 수행하게 했다. 공단 설립 이후 지난 20년 이상 동단 공단 직원들은 장애인고용의 양적 확대를 다양한 취업지원서비스를 사업주에게

제공함으로써 구인에 어려움을 겪고 있는 중소기업과 고용제도를 활용한 제도적 컨설팅을 통해 사업주에게 장애인 고용을 권유하여 장애인 고용의 시발점이 되게 하였다. 현재는 장애인 고용에 대한 취업서비스는 공단뿐만 아니라 지자체 일자리센터, 장애인단체, 장애인복지관 등 다양한 기관에서 다양한 방법을 활용하여 장애인들을 취업시키기 위하여 사업주에게 접근하여 실현시키고 있다. 권유 인식과 관련해서 본 연구에서는 공단 직원과 컨설턴트(정부기관, 사회단체 등, 타사 사업주 포함)로 구성하여 측정하기로 한다.

4. 재무적 성과

기업성과에 대한 선행연구는 상당히 많으나 김기현(2012)의 연구에서 기업성과는 주로 재무적 성과로 정의하고 있으며 이인석(2002) 제시한 항목 중에서 매출액 증가 정도와 수익률 증가 정도를 재구성하여 매출액과 순이익으로 구성하여 측정하였다

5. 비재무적 성과

김유정(2004)은 비재무적 성과는 그 중요성이 인정되고 있으나 객관화되기 어렵지 않을 뿐 아니라 측정의 범위가 광범위하여 단기적 성과를 나타내기에는 부적합 것으로 인식되고 있다 그러나 기업의 장기적 성과를 나타내는 비재무적지표는 조직을 중심으로 관련된 모든 이해 집단의 여러 기준에 의해 성과가 측정되므로 종합적이고 포괄적으로 조직성과의 많은 부분을 설명할 수 있는 장점이 있다고 하였다. Lin Fitzgerald 등은 회계비율을 이용한 재무적 성과 측정은 서비스 유형에 따라 큰 차이가 없으나 원가의 추적 가능성과 원가의 활용 면에서는 다소 차이가 있다고 설명하였으며 비재무적 성과의 측정은 조직성과의 많은 부분을 설명할 수가 있다고 하였다. 이에 비재무적 성과로는 생산성과 조직문화, 기업이미지로 구성하여 측정하였다.

제 4 절 설문지 구성 및 출처

1. 독립변수

본 연구에서 독립변수 측정을 위해 사용한 설문지에 포함된 문항들의 구성 및 측정도구의 출처는 다음의 표와 같다.

[표 3-1] 설문지의 구성 및 출처

구 분	변수명	구성요인	설문		출처
			번호	문항 수	
독립변수	사업주의 고용인식	자발적고용	8-1	2	최원석(2003)
		비자발적 고용	8-2	4	이종아(2008) 변민수(2010)
		권유	8-3	5	송진영(2012)

2. 종속변수

본 연구에서 종속변수 측정을 위해 사용한 설문지에 포함된 문항들의 구성 및 측정도구의 출처는 다음의 표와 같다

[표 3-2] 설문지의 구성 및 출처

구 분	변수명	구성요인	설문		출처
			번호	문항 수	
종속변수	기업성과	재무적 성과	9	5	양나래(2012) 이인석(2002) 김기현(2012)
		비재무적 성과	9	5	김은선(2011) 장화영(2011) 이철승(2010)

측정도구는 설문지법을 이용하였으며, 인구통계학적 특성 및 일부 명목척도도 문항을 제외한 본 연구에 관련된 모든 문항은 Likert 5점 척도를 사용하였다. 일반적으로 Likert 5점 척도형태에서 Cronbach's alpha 계수는 5점 척도까지는 증가하였고, 이후는 감소하므로 이런 내적 일관성과 응답의 분산을 충분히 고려하였다.

제 5 절 표본 및 자료수집과 분석방법

본 연구에 대한 실증분석을 위해 국내 장애인을 고용하고 있는 상시근로자 50인 이상 300인 이하의 중소기업 사업주를 대상으로 설문 조사를 실시하였다.

설문조사기간은 2013년 11월 4일부터 11월 30일까지 약 26일이 소요되었으며 분석을 위해 국내 장애인을 고용하고 있는 중소기업 사업주를 대상으로 오프라인 면대면 설문조사 및 우편을 통한 간접조사를 위해 사업주 대상으로 200부의 설문지를 배포하였다. 최종 회수된 설문지는 126부로 회수율은 63.0%였다. 이 중 응답 내용이 이중 기재나 부실 기재 등으로 설문분석에 활용하기 어려운 12부를 제외하고 최종 분석에는 114부가 사용되었다.

회수된 설문지를 부호화(coding)하여 통계패키지 프로그램 SPSS 18.0으로 다음의 통계기법을 활용해 수집 자료를 분석하였다.

- 1) 조사대상자의 인구사회학적 특성을 알아보기 위하여 빈도분석을 실시하였다.
- 2) 조사도구의 신뢰성을 검증하기 위해 신뢰도분석을 실시하였다.
- 3) 변수 간 상관관계를 검증하기 위해 상관관계 분석을 실시하였다.
- 4) 본 연구에서 설정한 가설을 검증하기 위해 다중회귀분석을 실시하였다.

제 4 장 실증분석 및 가설검증

제 1 절 조사 대상의 인구사회학적 특성

본 연구의 조사 대상사업체 114개사에 대한 인구사회학적 특성으로 업종, 종업원 수, 2012년도 총 매출액, 사업운영기간, 수출의 형태, 거래 대상기업, 장애인근로자 수를 분석한 결과는 <표 4-1>과 같다.

<표 4-1> 조사 대상의 인구사회학적 특성

(단위 : 개사, %)

구분		빈도	비중
업종	제조업	62	54.4
	건설업	7	6.1
	운수업	13	11.4
	도매상품 중개업	1	0.9
	정보처리 및 컴퓨터 운영업	6	5.3
	전기가스 및 수도사업	1	0.9
	과학기술 및 연구개발업	1	0.9
	창고 및 운송 관련 서비스업	5	4.4
	통신업	5	4.4
	기타	13	11.4
종업원 수	50명~99명	58	50.9
	100명~149명	29	25.4
	150명~199명	6	5.3
	200명~249명	4	3.5
	250명~300명	17	14.9
총 매출액	10억 미만	41	36.0
	10억 이상, 50억 미만	39	34.2
	50억 이상, 100억 미만	10	8.8
	100억 이상, 300억 미만	12	10.5
	300억 이상	12	10.5

〈표 4-1〉 조사 대상의 인구사회학적 특성(계속)

(단위 : 개사, %)

구분		빈도	비중
사업운영기간	3년 미만	9	7.9
	3년 이상, 5년 미만	12	10.5
	5년 이상, 10년 미만	40	35.1
	10년 이상, 20년 미만	38	33.3
	20년 이상, 30년 미만	12	10.5
	30년 이상	3	2.6
수출 형태	간접수출만	8	7.0
	직·간접수출 모두	17	14.9
	가까운 미래에 수출 계획 있음	6	5.3
	수출 실적 없음	83	72.8
거래 대상기업	국내 대기업	37	32.5
	해외 다국적기업	2	1.8
	국내 대기업, 해외 다국적기업	13	11.4
	가까운 미래에 거래 계획 있음	4	3.5
	국내외 중소기업	22	19.3
	기타	36	31.5
장애인근로자 수	5명 미만	48	42.1
	5명~9명	42	36.8
	10명~19명	23	20.2
	20명 이상	1	0.9

N=114

〈표 4-1〉을 살펴보면, 먼저 업종의 경우 제조업이 62개사로 전체의 54.4%로 압도적으로 높은 비중을 차지했다. 그 다음은 운수업으로 13개사 11.4%, 건설업 7개사 6.1%, 정보처리 및 컴퓨터 운영업 6개사 5.3%, 창고 및 운송 관련 서비스업과 통신업이 각각 5개사로 4.4%, 도매상품 중개업과 전기가스 및 수도사업, 그리고 과학기술 및 연구개발업이 각각 1개사로 0.9%의 순으로 나타났다. 기타 업종은 13개사로 전체의 11.4%인 것으로 나타났다.

조사 대상기업의 종업원 수는 50명에서 99명인 사업체가 58개사로 전체의 50.9%로 가장 높은 비중을 차지했다. 그 다음은 100명에서 149명인 사업체

가 29개사로 25.4%, 250명에서 300명인 사업체가 17개사로 14.9%, 150명에서 199명인 사업체가 6개사로 5.3%, 200명에서 249명인 사업체가 4개사로 3.5%의 순으로 나타났다.

조사 대상기업의 2012년도 기준 총 매출액은 10억 미만인 사업체가 41개사로 전체의 36.0%로 가장 높은 비중을 차지했다. 그 다음은 10억 이상 50억 미만인 사업체가 39개사로 34.2%, 100억 이상 300억 미만인 사업체와 300억 이상인 사업체가 각각 12개사로 10.5%, 50억 이상 100억 미만인 사업체가 10개사로 8.8%의 순으로 나타났다.

조사 대상기업의 사업운영기간은 5년 이상 10년 미만인 사업체가 40개사로 전체의 35.1%로 가장 높은 비중을 차지했다. 그 다음은 10년 이상 20년 미만인 사업체가 38개사로 33.3%, 3년 이상 5년 미만인 사업체와 20년 이상 30년 미만인 사업체가 각각 12개사로 10.5%, 3년 미만인 사업체가 9개사로 7.9%, 30년 이상인 사업체가 3개사로 2.6%의 순으로 나타났다.

조사 대상기업의 수출 형태는 수출 실적이 없는 사업체가 83개사로 전체의 72.8%로 가장 높은 비중을 차지했다. 그 다음은 직·간접수출 모두를 하는 사업체가 17개사로 14.9%, 간접수출만 하는 사업체가 8개사로 7.0%, 가까운 미래에 수출 계획이 있는 사업체가 6개사로 5.3%의 순으로 나타났다. 직접수출만 하는 사업체는 조사 대상기업 중에 없었다.

조사 대상기업과 거래를 하는 대상기업의 형태는 국내 대기업인 사업체가 37개사로 32.5%로 가장 높은 비중을 차지했다. 그 다음은 국내외 중소기업인 사업체가 22개사로 19.3%, 국내 대기업 및 해외 다국적기업 모두를 대상으로 하는 사업체가 13개사로 11.4%, 가까운 미래에 국내외 대기업과 거래 계획이 있는 사업체가 4개사로 3.5%, 해외 다국적기업인 사업체가 2개사로 1.8%의 순으로 나타났다. 기타인 경우는 36개사로 31.5%인 것으로 나타났다.

조사 대상기업 소속 장애인근로자 수는 5명 미만인 사업체가 48개사로 전체의 42.1%로 가장 높은 비중을 차지했다. 그 다음은 5명에서 9명인 사업체가 42개사로 36.8%, 10명에서 19명인 사업체가 23개사로 20.2%, 20명 이상인 사업체가 1개사로 0.9%의 순으로 나타났다.

제 2 절 측정도구의 신뢰성 검증

본 연구의 측정도구으로써 조사 대상기업 사업주의 고용 인식을 측정하기 위해 자발적 고용 인식, 비자발적 고용인식, 권유 인식의 3가지 하위요인으로 구분해 독립변수를 측정하였고, 기업 성과를 측정하기 위해 재무적 성과와 비재무적 성과의 2가지 하위요인으로 구분해 종속변수를 측정하였다. 각 변수별 신뢰성을 검증하기 위해 Cronbach's α 계수를 도출한 결과는 <표 4-2>와 같은데, 본 연구의 측정도구의 신뢰성은 사회과학 연구 분야의 일반적 기준을 토대로 할 때 보통 수준 이상의 신뢰성은 갖춘 것으로 판단된다.

<표 4-2> 측정도구의 신뢰도

구분	문항 수	Cronbach' α
독립변수	11	.580
종속변수	10	.936

제 3 절 변수 간 상관관계 분석

본 연구에서 변수로 설정한 사업주의 고용 인식과 기업 성과 간의 상관관계 분석 결과는 다음의 <표 4-3>과 같다. 이를 구체적으로 살펴보면, 독립변수 문항인 1번에서 11번까지의 문항 중 종속변수 문항(12번~21번)과의 상관성이 대체로 높게 나타난 문항은 1번 사회적 책임 활동, 2번 고용정책, 4번 장려금 지원, 7번 공단 직원, 11번 타사 사업주인데, 가장 높은 상관성은 1번 사회적 책임 활동의 경우 19번 조직문화와 $r=.494(p<.001)$ 인 것으로 나타났다. 2번 고용정책의 경우도 19번 조직문화와 $r=.439(p<.001)$ 인 것으로 나타났다. 4번 장려금 지원의 경우 21번 대 구직자 이미지와 $r=.545(p<.001)$ 인 것으로 나타났다. 7번 공단 직원의 경우 20번 대 고객 이미지와 $r=.427(p<.001)$ 인 것으로 나타났다. 11번 타사 사업주의 경우 19번 조직문화와 $r=.426(p<.001)$ 인 것으로 나타났다.

〈표 4-3〉 상관관계 분석 결과

구 분	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
1. 사회적 책임 활동	1																				
2. 고용정책	.613**	1																			
3. 법적의무준수	.371**	.342**	1																		
4. 장려금지원	.167*	.322**	.301*	1																	
5. 융자지원	.279*	.182	.094	.442**	1																
6. 무상지원	.236*	.157	.158	.457**	.689**	1															
7. 공단지원	.029*	.216*	.077	.510**	.314**	.376**	1														
8. 정부기관	.021	.140	.002	.294*	.386**	.364**	.528**	1													
9. 사회단체 등	.153	.245**	-.04	.173	.499**	.378**	.344**	.703**	1												
10. 컨설턴트	.102	.216*	-.08	.117	.384**	.247**	.369**	.681**	.656**	1											
11. 타사 사업주	.136	.126	.057	.280**	.253**	.203*	.218*	.132	.169	.247*	1										
12. 매출액	.176	.198*	.142	.345**	.216*	.185	.168	.139	.095	.036	.243*	1									
13. 수익률	.186	.246*	.121	.312*	.200	.225	.172	.116	.097	.055	.232	.841**	1								
14. 부채비율	.223	.172	.201	.254*	.162	.113	.070	.078	.058	-.02	-.14	.701**	.666**	1							
15. 생산성	.304*	.346**	.178	.485**	.285*	.308*	.309*	.171	.218	.133	.271*	.652**	.637**	.587**	1						
16. 경쟁률	.320*	.323**	.176	.388**	.189	.267*	.292*	.169	.153	.128	.285*	.674**	.659**	.595**	.834**	1					
17. 성장성	.287*	.181	.199	.323**	.136	.206	.151	.132	.090	.117	.050	.662**	.608**	.623**	.663**	.712**	1				
18. 수익성	.343**	.189	.221	.407**	.197	.235	.232	.101	.049	.104	.297*	.656**	.604**	.546**	.708**	.758**	.859**	1			
19. 조직문화	.494**	.439**	.194	.505**	.342**	.297*	.416**	.128	.168	.154	.426**	.452**	.379**	.242**	.599**	.667**	.503**	.650**	1		
20. 대 고객 이미지	.359**	.267*	.042	.425**	.379**	.429**	.427**	.313*	.324*	.282*	.369**	.533**	.504**	.295*	.559**	.601**	.522**	.548**	.645**	1	
21. 대 구직자 이미지	.337**	.321*	.115	.545**	.411**	.330**	.351**	.251*	.280*	.252*	.410**	.529**	.468**	.361**	.602**	.623**	.552**	.562**	.685**	.752**	1

* p<.05 ** p<.01 *** p<.001

한편, <표 4-3>에서 독립변수를 구성하는 11개 문항과 종속변수를 구성하는 10개 문항 간에 상관계수가 0.9 이상인 것은 없었는데, 이에 따라 독립변수 각 문항이 서로 같은 영향을 종속변수에 주게 됨으로써 분석결과의 왜곡을 초래하는 다중공선성 문제는 발생하지 않을 것으로 판단된다(송지준, 2008).

제 4 절 연구 가설의 검증

본 연구는 앞서 제3장에서 제시한 바와 같이 2가지 대가설을 검증하고자 하였다. 가설1은 ‘장애인고용정책에 참여한 사업주의 장애인 고용 인식은 재무적 기업성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.’이다. 가설2는 ‘장애인고용정책에 참여한 사업주의 장애인 고용 인식은 비재무적 기업성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.’이다. 이를 다중회귀분석을 통해 검증하였는데, 회귀분석의 기본 가정으로서 독립성 충족 여부를 확인하기 위해 Durbin-Watson 값을 산출하였다. 이 값은 0에서 4 사이의 값을 갖는데, 2에 가까울수록 독립성이 만족된다고 볼 수 있다(이종환, 2008). 아울러 다중회귀분석에서는 다중공선성 문제가 중요하게 검토되어야 한다. 이를 검토하는 기준으로써 분산팽창요인(VIF)은 10 이상, 공차한계(TOL)는 0.1 이하이면 다중공선성을 의심해야 하므로(이종환, 2008), 이러한 기준에 따라 다중공선성 문제를 검토하였다.

1. 가설1의 검증

1.1 자발적 고용 인식이 재무적 기업성과에 미치는 영향

가설1의 첫 번째 소가설인 ‘자발적 장애인 고용 사업주의 장애인 고용 인식이 재무적 기업성과에 미치는 영향’에 대해 다중회귀분석한 결과는 <표 4-4>와 같고, 사전 검토사항으로써 Durbin-Watson 값은 1.793인 것으로 나타나 독립성은 대체로 만족되고 있음을 알 수 있다. 다중공선성 진단

결과 분산팽창요인(VIF)은 .624인 것으로 나타났고, 공차한계(TOL)는 1.603인 것으로 나타나 다중공선성의 문제는 없음을 알 수 있다.

한편, 구체적 가설 검증 결과를 살펴보면, 자발적 장애인 고용 사업주의 장애인 고용 인식의 하위 측정항목인 기업의 사회적 책임 활동과 기업의 고용 정책은 재무적 기업성과에 미치는 영향이 모두 유의수준 .05에서 유의하지 않은 것으로 나타났다.

〈표 4-4〉 자발적 고용 인식이 재무적 기업성과에 미치는 영향

구분	<i>B</i>	β	<i>t</i>	<i>F(p)</i>	<i>R</i> ²
(상수)	6.292		6.832	3.580*	.061
사회적 책임 활동	.306	.124	1.064		
고용정책	.353	.150	1.287		

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

1.2 비자발적 고용 인식이 재무적 기업성과에 미치는 영향

가설1의 두 번째 소가설인 ‘비자발적 장애인 고용 사업주의 장애인 고용 인식이 재무적 기업성과에 미치는 영향’에 대해 다중회귀 분석한 결과는 〈표 4-5〉와 같고, 사전 검토사항으로써 Durbin-Watson 값은 1.756인 것으로 나타나 독립성은 대체로 만족되고 있음을 알 수 있다. 다중공선성 진단 결과 분산팽창요인(VIF)은 최소 .494에서 최대 .903인 것으로 나타났고, 공차한계(TOL)는 최소 1.107에서 최대 2.026인 것으로 나타나 다중공선성의 문제는 없음을 알 수 있다.

한편, 구체적 가설 검증 결과를 살펴보면, 비자발적 장애인 고용 사업주의 장애인 고용 인식의 하위 측정항목인 기업의 법적의무 준수, 장애인고용에 따른 장려금지원, 장애인고용에 따른 용자지원, 장애인고용에 따른 무상지원 중 장려금지원이 재무적 기업성과에 미치는 영향에 있어 $t=2.557(p < .05)$ 인 것으로 나타나 유의수준 .05에서 유의한 것으로 나타났다. 아울러 β 값이 양의 값을 취하고 있으므로, 장려금지원을 통해 장애인을 고용할수록 사업체의 재무

적 기업성과는 향상되는 것을 알 수 있다. 그러나 나머지 3개 항목에서는 유의하지 않은 것으로 나타났다.

〈표 4-5〉 비자발적 고용 인식이 재무적 기업성과에 미치는 영향

구분	<i>B</i>	β	<i>t</i>	<i>F(p)</i>	<i>R</i> ²
(상수)	5.602		5.644	3.804**	.122
법적의무준수	.208	.082	.869		
장려금지원	.545	.273	2.557*		
용자지원	.158	.088	.697		
무상지원	-.014	-.007	-.058		

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

1.3 권유에 의한 고용 인식이 재무적 기업성과에 미치는 영향

가설1의 세 번째 소가설인 ‘권유에 의한 장애인 고용 사업주의 장애인 고용 인식이 재무적 기업성과에 미치는 영향’에 대해 다중회귀 분석한 결과는 〈표 4-6〉과 같고, 사전 검토사항으로써 Durbin-Watson 값은 1.781인 것으로 나타나 독립성은 대체로 만족되고 있음을 알 수 있다. 다중공선성 진단 결과 분산팽창요인(VIF)은 최소 .352에서 최대 .905인 것으로 나타났고, 공차한계(TOL)는 최소 1.105에서 최대 2.843인 것으로 나타나 다중공선성의 문제는 없음을 알 수 있다.

한편, 구체적 가설 검증 결과를 살펴보면, 분산비 검정(*F* 검정) 값이 $F=1.003(p=.419)$ 으로 유의수준 .05에서 유의하지 않다. 이에 따라 권유에 의한 장애인 고용 사업주의 장애인 고용 인식의 하위 측정항목 5개 항목은 재무적 기업성과에 영향을 미치지 않음을 알 수 있다.

〈표 4-6〉 권유에 의한 고용 인식이 재무적 기업성과에 미치는 영향

구분	B	β	t	$F(p)$	R^2
(상수)	7.594		9.173	1.003	.044
공단직원	.191	.101	.893		
정부기관	.311	.125	.790		
사회단체 등	.148	.060	.427		
컨설턴트	-.442	-.167	-1.196		
타사 사업주	.040	.107	1.082		

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

2. 가설2의 검증

2.1 자발적 고용 인식이 비재무적 기업성과에 미치는 영향

가설2의 첫 번째 소가설인 ‘자발적 장애인 고용 사업주의 장애인 고용 인식이 비재무적 기업성과에 미치는 영향’에 대해 다중회귀 분석한 결과는 〈표 4-7〉과 같고, 사전 검토사항으로써 Durbin-Watson 값은 2.054인 것으로 나타나 독립성은 대체로 만족되고 있음을 알 수 있다. 다중공선성 진단 결과 분산팽창요인(VIF)은 .624인 것으로 나타났고, 공차한계(TOL)는 1.603인 것으로 나타나 다중공선성의 문제는 없음을 알 수 있다.

한편, 구체적 가설 검증 결과를 살펴보면, 자발적 장애인 고용 사업주의 장애인 고용 인식의 하위 측정항목인 기업의 사회적 책임 활동과 기업의 고용 정책 중 사회적 책임 활동은 비재무적 기업성과에 미치는 영향에 있어 $t=3.001(p < .01)$ 인 것으로 나타나 유의수준 .05에서 유의한 것으로 나타났다. 아울러 β 값이 양의 값을 취하고 있으므로, 사회적 책임 활동의 일환으로써 장애인을 고용할수록 사업체의 비재무적 기업성과는 향상되는 것을 알 수 있다. 그러나 기업의 고용정책 항목에서는 유의하지 않은 것으로 나타났다.

〈표 4-7〉 자발적 고용 인식이 비재무적 기업성과에 미치는 영향

구분	<i>B</i>	β	<i>t</i>	<i>F(p)</i>	<i>R</i> ²
(상수)	12.923		7.346	13.258** *	.193
사회적 책임 활동	1.648	.324	3.001**		
고용정책	.767	.158	1.464		

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

2.2 비자발적 고용 인식이 비재무적 기업성과에 미치는 영향

가설2의 두 번째 소가설인 ‘비자발적 장애인 고용 사업주의 장애인 고용 인식이 비재무적 기업성과에 미치는 영향’에 대해 다중회귀 분석한 결과는 〈표 4-8〉과 같고, 사전 검토사항으로써 Durbin-Watson 값은 1.862인 것으로 나타나 독립성은 대체로 만족되고 있음을 알 수 있다. 다중공선성 진단 결과 분산팽창요인(VIF)은 최소 .494에서 최대 .903인 것으로 나타났고, 공차한계(TOL)는 최소 1.107에서 최대 2.026인 것으로 나타나 다중공선성의 문제는 없음을 알 수 있다.

한편, 구체적 가설 검증 결과를 살펴보면, 비자발적 장애인 고용 사업주의 장애인 고용 인식의 하위 측정항목인 기업의 법적의무 준수, 장애인고용에 따른 장려금지원, 장애인고용에 따른 용자지원, 장애인고용에 따른 무상지원 중 장려금지원이 비재무적 기업성과에 미치는 영향에 있어 $t=4.670(p < .001)$ 인 것으로 나타나 유의수준 .05에서 유의한 것으로 나타났다. 아울러 β 값이 양의 값을 취하고 있으므로, 장려금지원을 통해 장애인을 고용할수록 사업체의 비재무적 기업성과는 향상되는 것을 알 수 있다. 그러나 나머지 3개 항목에서는 유의하지 않은 것으로 나타났다.

〈표 4-8〉 비자발적 고용 인식이 비재무적 기업성과에 미치는 영향

구분	<i>B</i>	β	<i>t</i>	<i>F(p)</i>	<i>R</i> ²
(상수)	12.807		7.029	11.897** *	.304
법적의무준수	.165	.374	.374		
장려금지원	1.828	4.670	4.670***		
용자지원	.261	.629	.629		
무상지원	.389	.904	.904		

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

2.3 권유에 의한 고용 인식이 비재무적 기업성과에 미치는 영향

가설2의 세 번째 소가설인 ‘권유에 의한 장애인 고용 사업주의 장애인 고용 인식이 비재무적 기업성과에 미치는 영향’에 대해 다중회귀 분석한 결과는 〈표 4-9〉와 같고, 사전 검토사항으로써 Durbin-Watson 값은 1.579인 것으로 나타나 독립성은 어느 정도 만족되고 있음을 알 수 있다. 다중공선성 진단 결과 분산팽창요인(VIF)은 최소 .352에서 최대 .905인 것으로 나타났고, 공차한계(TOL)는 최소 1.105에서 최대 2.843인 것으로 나타나 다중공선성의 문제는 없음을 알 수 있다.

한편, 구체적 가설 검증 결과를 살펴보면, 권유에 의한 장애인 고용 사업주의 장애인 고용 인식의 하위 측정항목인 장애인고용공단 직원, 고용노동부·지자체 등 정부기관, 사회단체·복지법인·복지관 등, 기업 컨설팅을 하고 있는 컨설턴트, 장애인을 고용하고 있는 타사 사업주 및 관계자 중 장애인고용공단 직원이 비재무적 기업성과에 미치는 영향에 있어 $t=3.068(p < .01)$ 인 것으로 나타나 유의수준 .05에서 유의한 것으로 나타났다. 또한 장애인을 고용하고 있는 타사 사업주 및 관계자가 비재무적 기업성과에 미치는 영향에 있어 $t=3.341(p < .01)$ 인 것으로 나타나 유의수준 .05에서 유의한 것으로 나타났다. 아울러 유의한 2개 항목에서 β 값은 모두 양의 값을 취하고 있으므로, 장애인

고용공단 직원, 그리고 장애인을 고용하고 있는 타사 사업주 및 관계자의 권유에 의해 장애인을 고용할수록 사업체의 비재무적 기업성과는 향상되는 것을 알 수 있다. 그러나 나머지 3개 항목에서는 유의하지 않은 것으로 나타났다.

〈표 4-9〉 권유에 의한 고용 인식이 비재무적 기업성과에 미치는 영향

구분	<i>B</i>	β	<i>t</i>	<i>F(p)</i>	<i>R</i> ²
(상수)	15.571		10.221	6.744***	.238
공단직원	1.206	.309	3.068**		
정부기관	-.242	-.047	-.334		
사회단체 등	.627	.123	.981		
컨설턴트	-.161	-.029	-.236		
타사 사업주	.230	.295	3.341**		

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

제 5 절 연구 가설 검증 결과 요약

이상과 같이 본 연구모형에 따라 설정된 2개 대가설과 6개 소 가설을 다중 회귀분석을 통해 검증한 결과를 요약하면 <표 4-10>과 같다.

<표 4-10> 가설 검증 결과 요약

경로			검증 결과
독립변수		종속변수	
자 발 적 고용 인식	사회적 책임활동	재 무 적 기업성과	기각
	자체 고용 정책		기각
비자발적 고용 인식	법적 의무고용준수		기각
	장려금		채택
	융자지원		기각
	무상지원		기각
권유에 의한 고용 인식	공단 직원		기각
	정부기관(지자체)		기각
	복지관, 사회단체 등		기각
	컨설턴트		기각
	타사 사업주		기각
자 발 적 고용 인식	사회적 책임활동	비재무적 기업성과	채택
	자체 고용 정책		기각
비자발적 고용 인식	법적 의무고용준수		기각
	장려금		채택
	융자지원		기각
	무상지원		기각
권유에 의한 고용 인식	공단 직원		채택
	정부기관(지자체)		기각
	복지관, 사회단체 등		기각
	컨설턴트		기각
	타사 사업주		채택

제 5 장 결 론

제 1 절 연구결과의 요약

본 연구는 장애인을 일정 수 이상 고용하여 장애인고용정책에 참여하고 있는 우리나라 중소기업을 대상으로 이들 사업체의 사업주의 자발적 인식(자체 고용정책, 사회적 책임활동), 비자발적 인식(법-의무고용제, 지원-장려금, 용자 제도), 권유 인식(장애인고용공단 직원, 컨설턴트 외)이 기업의 성과(재무적 성과, 비재무적 성과)에 영향을 미치는지를 실증하는데 목적이 있었다. 이러한 연구 목적에 따라 본 연구는 2개의 대가설을 설정하였다. 첫 번째 가설은 ‘장애인고용정책에 참여한 사업주의 장애인 고용 인식은 기업의 재무적 성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다’이다. 두 번째 가설은 ‘장애인고용정책에 참여한 사업주의 장애인 고용 인식은 기업의 비재무적 성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다’이다.

본 연구는 실증연구를 위해 선행연구를 참고하여 설문지를 제작해 설문지법에 따라 상시근로자 50인 이상 300인 이하의 중소기업을 대상으로 자료를 수집하였다. 설문조사기간은 2013년 11월 4일부터 11월 30일까지였고, 통계 분석에 최종 반영된 설문지는 114부였다. 이를 통계패키지 프로그램을 통해 실증 분석한 결과는 다음과 같다.

첫째, 조사 대상 사업체의 자발적 고용 인식과 권유에 의한 고용 인식은 재무적 기업의 재무적 성과에 미치는 영향이 유의수준 .05에서 유의하지 않은 것으로 나타났다. 그러나 비자발적 고용 인식 중 장려금 지원은 기업의 재무적 성과에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 아울러 β 값이 양의 값을 취하고 있어 장려금 지원이 많을수록 기업의 재무적 성과는 향상되는 것을 알 수 있다.

둘째, 조사 대상 사업체의 자발적 고용 인식 중 사회적 책임 활동은 기업의 비재무적 성과에 미치는 영향이 유의수준 .05에서 유의한 것으로 나타났다. 또한 비자발적 고용 인식 중 장려금 지원도 비재무적 성과에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났고, 권유에 의한 고용 인식 중 공단 직원

과 타사 사업주도 비재무적 성과에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 아울러 β 값이 양의 값을 취하고 있어 사회적 책임 활동, 장려금 지원, 공단 직원과 타사 사업주에 의한 권유의 수준이 높을수록 기업의 비재무적 성과는 향상되는 것을 알 수 있다.

제 2 절 연구의 시사점 및 향후 연구과제

이상의 연구 결과에 기초해 본 연구의 시사점을 밝히면 다음과 같다. 먼저 첫 번째 대가설에 대한 시사점이다. 본 연구에서 기업의 재무적 성과는 매출액, 수익률, 부채비율로 측정하였다. 이러한 재무적 성과는 이윤을 추구하는 사기업체에 있어 기업 이윤에 직접 연결되는 지표라고 할 수 있다. 본 연구에서 가설 검증 결과 이러한 이윤에 직접적 영향을 미치는 기업의 장애인 고용 인식은 비자발적 고용 인식 중 장려금 지원에 국한되었다. 이러한 검증 결과는 우선 조사 대상 사업체 사업주의 입장에서 볼 때 자발적 고용 인식이나 권유에 의한 고용 인식이 기업의 이윤에 직접 연결되지는 않는다는 관념에 기초한 결과로 판단되어진다. 사업주 입장에서 볼 때 상시근로자 50인 이상의 사업체에 관련법에 의해 의무적으로 부과되어 있는 장애인 고용 의무는 실제 기업 이윤 창출에 직접적으로 관여하지는 않을 것이라는 인식이 팽배해 이러한 검증 결과가 도출된 것이라 판단된다. 이에 장애인의 고용이 기업 이윤이라는 재무적 성과의 향상에 기여할 수 있을 것이라는 점을 사업주에게 전파시키는 데 많은 노력이 필요하다. 이것은 한국장애인고용공단을 비롯해 장애인 고용에 관여하고 있는 여러 공공기관이 나서서 실증 연구 자료를 제시하고 적극적으로 홍보하는 방법을 통해 가능할 것이라 판단된다.

이와 함께 비자발적 고용 인식을 구성하는 하위요인들 중 유독 장려금 지원만이 기업 이윤에 직접적으로 연결된다는 점 또한 숙고해 봐야 할 사항이다. 본 연구에서 비자발적 고용 인식의 하위요인으로는 장려금 지원 외에도 법적의무의 준수, 융자금 지원, 무상지원도 있는데 이러한 나머지 하위요인들은 기업의 재무적 성과에 유의한 영향을 미치지 못했다. 이러

한 검증 결과는 장려금 지원제도가 금전적 인센티브를 제공하는 광범위한 지원제도라는 점에 있는 것으로 판단된다. 법적의무의 준수는 말 그대로 관련법의 강행규정을 의무적으로 지켜야 한다는 당위성 과제를 제시하는 것에 한정된다. 또한 용자금 지원이나 무상지원의 경우에는 장려금 지원만큼 광범위하게 지원되지는 않는다. 장려금 지원은 직접적으로 금전적 인센티브를 사업주에게 제공하되, 장애인근로자를 법정 의무 고용률을 초과해 고용하고 있는 사업주이면, 그 어떤 사업체이든 고용기간동안 지속적으로 제공된다. 이러한 점이 장려금 지원을 나머지 하위요인인 법적의무의 준수, 용자금 지원, 무상지원과 달리 기업의 재무적 성과에 영향요인으로 작용토록 하는 근원이 된다고 판단된다. 따라서 비자발적 고용 인식이 전반적으로 기업의 재무적 성과에 영향을 미칠 수 있게끔 하기 위해서는 법적의무 미 준수 시 금전적 패널티를 가하는 장애인고용부담금제도의 존재에 대한 사업주의 인식을 강화시킬 필요가 있고, 용자금 지원이나 무상지원의 혜택을 받는 사업주를 최대화시킬 수 있도록 한국장애인고용공단의 사업예산의 효율적 배분이 필요하리라 판단된다.

다음은 두 번째 대가설에 대한 시사점이다. 본 연구에서 기업의 비재무적 성과는 생산성, 수익성, 조직문화, 기업이미지 등으로 측정하였다. 이러한 비재무적 성과는 기업 이윤의 추구를 최종 목표로 삼겠지만, 기업 이윤과 1차적으로 직접 연결되는 지표는 아니다. 생산성과 수익성의 경우 기업 이윤과 직접적으로 연결되는 지표로 생각할 수도 있겠지만, 생산성과 수익성은 생산을 및 수익률과 비교할 때 실제 수치로 나타나는 결과는 아니고 어떠한 개념을 지향해나가는 성향을 뜻한다. 즉, 생산성은 기업의 존립 목적에 맞춰 소속 근로자들이 제품이든 서비스든 적정한 것을 효율적으로 만들어나가는 성향을 의미한다. 수익성 또한 수익을 적정하게 창출해나가는 성향을 의미한다. 이러한 측면에서 생산성과 수익성은 기업 이윤에 직접적으로 연결된 지표라기보다는 기업 이윤에 긍정적으로 기여할 수 있는 성향에 불과하다는 점에서 기업 이윤의 1차적인 직접 연결 지표인 재무적 성과와 구분된다.

이러한 인식에 기초해 비재무적 성과에 영향을 미치는 본 연구의 장애인에 대한 사업주 고용 인식의 영향변수를 살펴보면 재무적 성과보다는

폭넓게 나타나고 있는데, 이 영향변수로는 사회적 책임 활동, 장려금 지원, 권유에 의한 고용 인식 중 공단 직원과 타사 사업주의 권유인 것으로 분석되었다. 이러한 영향변수의 정도가 높거나 증가할수록 사업주의 비재무적 성과에 대한 인식 또한 증진되는 것으로 나타났다. 그러면 이 4가지 영향변수는 다른 하위요인들과 달리 비재무적 성과에 영향을 미치는데, 그 이유는 어디에 있는가. 이에 대한 논의와 시사점을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 사회적 책임 활동이다. 사회적 책임 활동은 앞서 이론 고찰에서 살펴본 바와 같이 기업이 경제적 가치뿐만 아니라 사회의 가치와 목표를 중요하게 인식하고 이를 위해 노력하는 활동을 말한다. 장애인 고용은 사회적 가치와 목표를 실현하는 현실적 방법 중 하나이다. 사회적 책임 활동의 일환으로써 장애인 고용을 적극 고려할 경우 이는 기업의 이윤 추구하고 관련된 지표에 직접적 영향을 미치지 않는지 몰라도 조직문화나 기업이 미지 구축에는 많은 도움이 될 것이라는 인식이 강한 것 때문이라 판단된다. 따라서 장애인 고용을 촉진시키기 위해 사업주를 유도하기 위해서는 장애인 고용을 통한 사업주의 사회적 책임 활동에 대한 인식을 비재무적 성과 향상에 적극적으로 연관시키는 전략이 필요할 것으로 판단된다.

둘째, 장려금 지원이다. 장려금 지원은 앞서 논의한 바와 같이 재무적 성과의 영향변수 중 하나였는데, 이 변수는 비재무적 성과에도 유의한 영향을 미치는 것으로 분석됐다. 이에 장려금 지원은 기업의 전반적인 성과 향상에 정(+)의 영향을 미치는 것을 알 수 있다. 따라서 장애인 고용정책 수행에 있어 폭넓은 수혜 기업이 존재하는 장려금 지원을 적극 육성 및 유지할 필요가 있다.

셋째, 공단 직원 및 타사 사업주의 권유에 의한 고용이다. 공단 직원은 장애인 고용정책을 직접 수행하는 유일한 고용노동부 산하 공공기관에 소속되어 있다. 이들은 장애인 고용정책에 대한 이해 수준이 다른 장애인 관련 단체나 유관기관에 비해 높다. 실제 공단 직원이 사업주를 대상으로 장애인 고용을 독려할 때 기업의 재무적 성과가 직접적으로 향상된다는 것 보다는 공단의 제반 지원제도를 활용해 장애인을 고용할 경우 기업의 사회적 책임을 다할 수 있고 직원들 간의 화합 도모를 통한 긍정적 에너지

창출에 기여할 수 있다는 점 등을 강조한다. 따라서 공단 직원의 권유에 따라 장애인 고용을 확대할수록 비재무적 성과 향상에 대한 사업주의 기대가 높을 것이라는 점이 반영된 결과로 해석된다. 이에 공단 직원의 권유를 통한 장애인 고용 추진 시에는 비재무적 성과와의 연관성을 강조하면서 사업주에게 고용 유도를 하는 것이 더 좋은 결과를 만들어 낼 수 있을 것이라 판단된다. 한편 타사 사업주에 의한 권유도 비재무적 성과에 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 장애인 고용 경험을 갖고 있는 사업주의 경험 전파가 다른 사업주의 입장에서는 신뢰성이 높은 정보로 평가될 수 있으므로, 이것이 비재무적 성과에 유의한 영향을 미친 것으로 판단된다. 다만, 타사 사업주의 권유는 재무적 성과에는 유의한 영향을 미치지 않았는데, 이것은 타사 사업주의 권유 또한 기업의 이윤 추구와 관련된 지표에 직접적 영향을 미치지 보다는 생산성, 수익성, 조직문화, 기업이미지 등과 같은 영역에서 신뢰성 있는 정보를 전파하기 때문이라 판단된다. 이에 타사 사업주의 권유를 통한 장애인 고용 확대를 위해서는 동종 업종 사업주 간 정보를 상호 교환할 수 있는 채널로써 간담회, 정기회의기구 등을 폭넓게 갖춰 나갈 필요가 있다.

한편, 본 연구의 시사점을 통해 향후 연구 과제를 제시하면 다음과 같다.

첫째, 연구대상 표본이 장애인을 고용한 중소기업 사업주를 대상으로 하였으나 장애인 고용 인원에 따라 사업주의 인식의 차이가 있다고 보는 바, 고용 인원에 따른 인식에 대해 연구할 필요가 있다.

둘째, 본 연구에서는 산업별 특성을 고려하지 못한 한계가 있다. 산업별 특성을 고려한 연구는 각 산업에 속한 장애인고용에 대한 기업의 성과영향요인을 제시할 수 있으므로 의미가 있을 것이다.

셋째, 본 연구에서 유의미한 변수들에 대한 데이터를 지속적으로 분석할 필요가 있으며 향후 연구방향도 장애인 고용 인식의 특성에 따른 데이터를 충분히 확보한 후 고용인식에 따른 장애인고용을 제고할 수 있는 업종특성 등을 고려한 연구가 이루어져야 할 것이다.

【참고문헌】

1. 국내문헌

- 가륜희. (2011). “기업의 사회적 책임에 대한 이론적 고찰-회계와 환경 조직 지배구조를 중심으로”, 경희대학교 대학원, 국내 석사.
- 고동수. (2006). 『기업의 사회적 책임과(CSR): 국제 논의 동향 및 우리의 대응 방안』, 산업연구원.
- 권진우. (2011). “기업의 사회적 책임 활동이 기업이미지와 브랜드 이미지에 미치는 영향에 관한 연구”, 단국대학교 대학원, 국내 박사.
- 김기현. (2012). “중소기업 사회적 책임 활동(CSR)인식이 기업 경영 성과에 미치는 영향에 관한 연구”, 한성대학교 지식서비스&컨설팅대학원, 국내 석사.
- 김민호. (2010). “CSR 활동이 기업이미지와 구직의도에 미치는 영향에 관한 연구”, 서강대학교 영상대학원, 국내 석사.
- 김성세. (2011). “기업의 사회적 책임에 기업이미지와 조직신뢰에 미치는 영향에 관한 연구”, 동국대학교, 국내 석사.
- 김용탁, 심진예. (2009), 장애인 고용경험이 장애인 고용인사와 채용의사에 미치는 영향. 『장애와 고용』, 19(3), 175-198.
- 김유정. (2004). “외식업체 관리자의 리더십 유형이 조직만족 및 경영성과에 미치는 영향”, 경기대학교 서비스경영전문대학원, 국내 석사.
- 김은선. (2011). “기업의 사회적 책임활동이 기업성과에 미치는 영향”, 서울시립대학교, 국내 석사.
- 김지혜. (2011). “기업의 사회적 책임과 성과”, 이화여자대학교 사회복지전문대학원, 국내 박사.
- 김진강. (2005). CRM시스템 영향요인 중 조직특성 요인과 호텔기업의 경영성과 및 고객 애호도에 미치는 영향. 『관광정보연구』, 19, 53-75.
- 김진욱, 변선영. (2007). 『한국 국제기업의 사회적 책임 수행 정도와 재무적 성과』, 경영경제연구소, 97-124.
- 김현미, 홍정화. (2011). 장애인 고용 중심 기업의 기업가 특성과 종업원 역량이 기업성과에 미치는 영향에 관한 연구. 『상업교육연구』, 25(4), 91-116.

- 김철원, 김혁수. (2003). BSC를 이용한 호텔경영성과 평가에 관한 연구. 『호텔관광연구』, 4(3), 117-141.
- 박무현, 박정아. (2004). 관광호텔산업의 BSC관점간의 연계성 분석, 『관광학연구』, 28(3), 161-179.
- 박상훈. (2012). “제조기업의 품질경영 관련 활동이 재무 및 비재무적 경영과에 미치는 영향”, 계명대학교 대학원, 국내 박사.
- 박승영. (2004). 호텔 조직문화와 경영성과간의 관계 연구, 『관광경영학연구』, 8(3), 117-138.
- 박용희. (2005). 서비스품질 성과측정을 위한 BSC의 효과성에 관한 실증적 연구 : 호텔산업을 중심으로, 『관광정책학연구』, 11(1), 191-210.
- 박정아. (2001). “관광호텔의 경영성과평가를 위한 BSC 평가지표 간의 인과관계”. 계명대학교 박사학위 논문.
- 배정호 외. (2010). 기업의 사회공헌 활동이 기업 가치에 미치는 영향, 『인사·조직연구』, 16(2).
- 변민수 외. (2010). 『사업주의 장애인식에 관한 연구』, 한국직업재활학회. 20(3), 125-153.
- 서창석. (2004). 서울지역 특급호텔의 BCS성과 모형에 관한 연구. 『호텔관광연구』, 6(3), 197-218.
- 송준상. (2010). “기업의 사회적 책임 활동 효과에 영향을 미치는 변인들에 관한 연구”, 중앙대학교 대학원, 국내 석사.
- 송진영. (2012). 장애인에 대한 기업체의 인식이 고용의사에 미치는 영향, 『보건사회연구 연구』, 460-489.
- 심진예, 이효성. (2009). 『장애인 저조기업의 고용 촉진 방안』, 한국장애인고용공단, 고용개발원.
- 심진예. (2007). 『기업의 사회적 책임 확산에 따른 장애인고용활성화 방안』, 연구개발, 1-21.
- 양나래. (2012). “기업의 사회적 책임이 기업재무 성과에 미치는 영향 - 환경, 사회, 지배구조 세영역의 CSR을 중심으로”, 고려대학교 일반대학원, 국내 석사.

- 양보라미. (2010). “기업특성과 사회적 책임 활동의 적합성이 기업 이미지에 미치는 영향에 관한 연구”, 성균관대학교 언론정보대학원, 국내 석사.
- 우찬복, 김잔강. (2003). “조직특성이 경영성과에 미치는 영향” 『관광연구』, 18(2), 77-92.
- 유완식, 장창엽, 김용탁, 심진예. (2009). 『장애인의무고용률 조정방안』, 성남; 한국장애인고용공단 고용개발원.
- 윤각, 서상희. (2003). 기업의 사회공헌 활동과 기업광고가 기업이미지와 브랜드 태도 형성에 미치는 영향력에 관한 연구, 『광고학연구』, 61, 47-72.
- 이명운, 전재완. (2005). 서비스품질 성과측정을 위한 BSC의 효과성에 관한 실증적 연구 : 호텔산업을 중심으로, 『관광정책학연구』, 11(1), 191-210.
- 이성규, 양숙미, 이종아, 전선영. (2008). 『장애인식지표 개발 및 고용주의 장애인 고용인식에 관한 척도개발연구』, 서울; 장애인직업안정연구원.
- 이익섭. (1990). 『한국장애자문제의 이해』, 재활, 35, 한국장애자재활협회.
- 이인석. (2002). 『성과척도로서 기업윤리에 관한 연구』, 서강경영논총, 13(2). (2002, 12), 서강대학교경영연구소, 학술논문, 245-267.
- 이철승. (2010). “기업의 사회적 책임 활동이 생산성 향상에 미치는 영향에 관한 연구”, 명지대학교 대학원, 국내 석사.
- 장화영. (2011). “기업의 사회적 책임 활동이 기업이미지에 미치는 영향 : 대기업과 중소기업의 비교”, 전북대학교 경영대학원, 국내 석사.
- 전영환 외. (2007). 『공공부문 장애인고용 모델 연구』, 연구개발. (1)
- 정미라. (2012). “경영컨설팅의 서비스 품질이 경영자원 능력 향상 및 경영성과에 미치는 영향”, 한성대학교 지식서비스&컨설팅대학원, 국내 석사.
- 정찬근. (1996). 『경영자의 행동적 특성, 기업전략 및 기업성과에 관한 실증적 연구』, 성곡학술문화재단, 성곡논총.
- 정홍준. (2012). “기업의 사회적 책임 정책에의 참여가 고용관계에 미치는 영향”, 고려대학교 대학원, 국내 박사.

- 조원섭. (2012). “비재무적 성과가 재무적 성과에 미치는 영향-균형성과표(BSC)의 성과측정관점을 중심으로”, 『관광연구』, 22(3), 25-39.
- 채호근. (2010). “장애인고용증진을 위한 기업의 사회적 책임(CSR)활성화 방안에 관한 연구”, 건국대학교 행정대학원, 국내 석사.
- 최숙희. (2004). 『원원전략으로서의 사회공헌 활동 현황과 시사점』 삼성경제연구소.
- 최원석. (2003). “장애인고용 사업주 지원제도에 관한 연구”, 한신대학교 대학원, 국내 석사.
- 최윤희. (2012). “중소기업의 사회적 책임 활동이 조직문화유형에 따른 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구”, 한성대학교 지식서비스&컨설팅대학원, 국내 석사.
- 황선일. (2012). “기업의 사회적 책임이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구”, 중앙대학교 산업창업경영대학원, 국내 석사.

2. 국외문헌

- Bowen, H. R.(1953). Social Responsibilities of Businessman. *New York: Harper and Row.*
- B. and M. Ettredge(1989). The Information in Discretionary Outlays : Advertising, Research and Development. *The Accounting Review*, 1, 64(1), 108-124.
- Carroll, A. B(1979). A Three-Dimensional Conceptual Model of Corporate Social Performance. *Academy of management of Review*, 4, 497-504.
- Carroll, A. B(1991). The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders. *Business Horizons*, 34, 39-48.
- Carroll, A. B(1999). Corporate Social Responsibility. *Business and Society*, 38(3), 268-295.
- Covin, J. G & Slevin, D. P. (1991). A Conceptual Model of Enterperneurship as Firm Behavior. *Entrepreneurship Theory and Practice*. 16(1), 7-25.
- Cowen, S, L. Ferreri, and Parker(1987). The Impact of Corporate Characteristics on Social Responsibility Disclosure: A Typology and Frequency-Based Analysis. *Accounting, Organizations and Society*, 12, 111-122 Publitz.
- Diska, E, Rodgers, E. S. (1996). Employers Concerns about hiring person with psychiatric disability, Results of the employer attitude Questionnaire. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 40(1), 14-31.
- Durand, R. & Coeurderoy. R.(2001). Age, Order of Entry, Strategic Orientation, and Organizational Performance. *Journal of Business Venturing*, 16, 471-494.
- Graffam, J, Shinkfield, A, Smith, K. & Polzin, U. (2002). *Factor that infulenced employer decisions in hiring and retaining an employee with a disability.* : Journal of Vocational Rehabilitation

- Hagedoorn, J.(1993). Understanding the Rationale of Strategic Technology Partnering: Inter organizational Modes of Cooperation and Sectoral Differences. *Strategic Management Journal*, 1, 14, 371–385.
- ISO(2006). ISO YMB/WG SF N80. *Working Draft*, 2.
- Maignan and O. C. Ferrell. (2004). Corporate Social Responsibility and Marketing: An Integrative Framework. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 32(1), 3–19.
- McGuire, J. W. (1963). *Management and Society*," Englewood Cliffs, N. J. : Prentice–Hall.
- McWilliams, A. an D. Siegel. (2001). Corporate Social Responsibility: A Theory of the Firm perspective. *Academy of Management Review*, 26(1), 117–127.
- Morgan, R. E & Strong, C. A. (2003). Business Performance and Dimensions of Strategic Orientation. *Journal of Business Research*, 56, 163–176.
- OECD(1992). *Technology and Economy*. OECD.
- Olson, E, Cioffi, Yovannoff, P, Mank, D. (2001). Employers perceptions workers with mental retardation. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 16, 125–133.
- Osborne, A. O. (1988). *Laboratories of democracy*, Boston. : Harvard Business school Press.
- Rowley, T. and S. Berman. (2000). A Brand New Brand of Corporate Social Performance. *Business and Society*, 39(4), 397–418.
- Stanwick, P. A and S. D. Stanwick. (1998), The Relationship between Corporate Social Performance, and Organizational Size, Financial Performance, and Environmental Performance: A Empirical Examination. *Journal of Business Ethics*, 17(2), 195–204.
- Unger, D. (2002). Employers' attitudes toward person with disabilities in the workforce: Myths or realities? *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities*, 17(1), 2–10.

- Waddock, S. A. and S. G. Graves. (1997). The Corporate Social Performance–Financial Performance Link. *Strategic Management Journal*, 18(4), 309–319.
- Westphal, J. D.(1999). Collaboration in the Boardroom: Behavioral and Performance Consequences of CEO–Board Social Ties. *Academy of Management Journal*, 42(1), 7–24.
- Zahra, S, A and J. C. Covin. (1995). Contextual Influence on the Corporate Entrepreneurship–Performance Relationship: A Longitudinal Analysis. *Journal of Business Venturing*, 10(1), 43–58.

ID			
----	--	--	--

설문지

장애인을 고용한 중소기업 사업주의 인식이 기업성과에 미치는 영향

안녕하십니까?

중소기업의 사회적 책임(SMEs Corporate Social Responsibility :SMEs CSR)은 중소기업의 경쟁력은 물론 지속가능한 발전을 위한 핵심요소로 떠오르고 있으며, 많은 기업들이 CSR을 초일류기업이 되기 위한 필수요건이라 인식하고 있습니다.

CSR 항목 중 장애인고용 부분에 있어 장애인을 고용한 중소기업 사업주의 인식이 기업성과에 어떠한 영향을 미치는지를 분석하여, 중소기업의 장애인고용에 따른 컨설팅관점에서 어떠한 접근이 필요한지를 찾고자 다음과 같이 설문조사를 실시하고자 합니다.

설문내용 및 개인 신상 정보는 통계법 제13조에 의해 비밀이 보장됨은 알려드리며, 설문문항이 다소 많을 수 있으나 성실한 답변 부탁드립니다.

연 구 자 : 임창규(한성대학교 지식서비스&컨설팅대학원 석사과정)

연 락 처 : E-mail - cgim@kead.or.kr

지도교수 : 박현우(한성대학교 지식서비스&컨설팅대학원 교수)

※ 다음은 귀사의 기업 현황에 관한 질문입니다.

Q1. 귀사의 업종을 선택하여 주십시오. ()

- ① 제조업 ⑥ 종자 및 묘목 생산업 ⑪ 과학기술 연구개발 ⑬ 통신업
② 광업 ⑦ 정보처리 및 컴퓨터 운영 ⑫ 엔지니어링 서비스업 ⑭ 어업
③ 건설업 ⑧ 하수처리, 폐기물 처리 ⑬ 의약품, 정형외과용품 관련 ⑮ 기타
④ 운수업 ⑨ 전기, 가스 및 수도사업 ⑭ 창고 및 운송관련 서비스
⑤ 도매상품중개업 ⑩ 연료 및 관련제품 도매업 ⑮ 그 외 서비스
(기타의 경우 :)

Q2. 귀사의 종업원 수를 선택하여 주십시오. ()

- ① 50명~99명 ② 100명~149명 ③ 150명 ~ 199명
④ 200명 ~ 249명 ⑤ 250명~300명

Q3. 2012년 기준 총 매출액은 얼마입니까? ()

- ① 10억 미만 ② 10억 이상 ~ 50억 미만 ③ 50억 이상 ~ 100억 미만
④ 100억 이상 ~ 300억 미만 ⑤ 300억 이상

Q4. 귀사의 사업영위 기간은 몇 년입니까? ()

- ① 3년 미만 ② 3년 이상 ~ 5년 미만 ③ 5년 이상 ~ 10년 미만
④ 10년 이상 ~ 20년 미만 ⑤ 20년 이상 ~ 30년 미만 ⑥ 30년 이상

Q5. 귀사가 해외수출을 하고 계신다면 어떤 형태로 수출을 하고 계십니까? ()

- ① 직접수출만 하고 있음 ② 간접수출만 하고 있음
③ 직·간접수출 모두 하고 있음 ④ 가까운 미래에 수출 계획 있음
⑤ 수출실적 없음

Q6. 귀사의 거래 대상 기업은 어떻게 되십니까? ()

- ① 국내 대기업 ② 해외 다국적기업 ③ 국내 대기업과 해외 다국적기업 모두
④ 가까운 미래에 국내외 대기업과 거래계획 있음 ⑤ 국내·외 중소기업
⑥ 기타(B2C, 일반 소비자를 대상으로 하는 제품, 상품, 서비스의 제공)

Q7. 귀사의 장애인근로자 수를 선택하여 주십시오. ()

- ① 5명 미만 ② 5명 ~ 9명 ③ 10명 ~ 19명 ④ 20명 ~ 29명
⑤ 30명 이상

※ 다음은 귀하(사업주)께서 장애인 고용하게 된 인식에 관한 질문입니다.

Q8. 장애인에 대한 귀하(사업주)의 고용 인식은 어떻습니까? 각 항목에 대하여 해당되는 부분에 모두 체크하여 주시기 바랍니다

- ① 전혀 그렇지 않다 ② 그렇지 않다 ③ 보통이다 ④ 그렇다 ⑤ 매우 그렇다

장애인에 대한 사업주의 고용 인식		①	②	③	④	⑤
8-1 자발적 고용	8-1-1 기업의 사회적 책임 활동					
	8-1-2 기업고용정책(구인)					
8-2 비자발적 고용	8-2-1 기업의 법적의무 준수					
	8-2-2 장애인고용에 따른 장려금 지원					
	8-2-3 장애인고용에 따른 융자지원제도 이용					
	8-2-4 장애인고용에 따른 무상지원 이용 (편의시설, 통근차량 등)					
8-3 권유	8-3-1 장애인고용공단 직원					
	8-3-2 고용노동부, 지자체 등 정부기관					
	8-3-3 사회단체, 복지법인, 복지관 등					
	8-3-4 기업 컨설팅을 하고 있는 컨설턴트					
	8-3-5 장애인을 고용하고 있는 타사 사업주 및 관계자					

※ 다음은 장애인고용으로 인한 대한 귀사의 기업성과에 관한 질문입니다.

Q9. 다음은 귀하께서 장애인고용으로 인한 기업성과에 대한 질문이오니 해당하는 부분에 체크 해주시기 바랍니다. ()

① 전혀 그렇지 않다 ② 그렇지 않다 ③보통이다 ④ 그렇다 ⑤ 매우 그렇다

내 용	①	②	③	④	⑤
9-1 우리 회사는 최근 2개년 간 매출액이 증가하였다					
9-2 우리 회사는 최근 2개년 간 수익률이 상승추세에 있다					
9-3 우리 회사는 최근 2개년 간 부채비율이 감소하였다					
9-4 우리 회사는 장애인고용 하기 전보다 생산성이 향상되었다					
9-5 주요경쟁사 대비 제품에 대한 경쟁률이 증대되었다					
9-6 주요경쟁사 대비 성장성이 높아졌다					
9-7 주요경쟁사 대비 제품 수익성이 높아졌다					
9-8 우리 회사의 조직문화(단결력 등)가 좋아졌다					
9-9 대 고객 기업이미지가 많이 개선되었다					
9-10 우리 회사의 지원자에 대한 기업이미지가 좋아졌다					

- 수고하셨습니다.

많은 설문문항에도 불구하고 끝까지 성의 있게 응해주셔서 감사합니다.

한성대학교 지식서비스&컨설팅대학원 석사과정 임창규

ABSTRACT

A Study on Influences on the Management Performance with SMEs's Recognition of Owner Employed the Disabled – Focusing on Corporate from 50 to 300 Workers –

Im, Chang Gyu

Major in Management Consulting

Dept. of Knowledge Service & Consulting

Graduate School of Knowledge Service Consulting

Hansung University

In international organizations sustainable management the corporate social responsibility activities that are being emphasized social responsibility activities of the company, we have published guidelines and standards for CSR, modern society is, ISO 2010 fiscal ISO26000 was published.

Latest version of the GRI Reporting Guidelines are included indicators related to employment of persons with disabilities from G3 among you are to strengthen the CSR such standards. In modern society, it is not a problem of the individual, failure should be taken much effort for society as a whole to improve the quality of life of the disabled. In order to improve the quality of life of the disabled, to be able to keep living with independent of the disabled and to provide employment opportunities for persons with disabilities in order to secure an income for the income is guaranteed. Varadarajan & Menon (1988), investment concept to focus on maximizing the long-term interests of the company level to handle

together the results social of improving the quality of life and social welfare and economic aspects of maximization of profit it is assumed must recognize our social responsibility.

There was a great deal of research impact of relationship research on employment of the disabled and social responsibility of companies, of persons with disabilities and type employment, social responsibility activities have on the performance of the company, its effect on the performance of the enterprise and employment of persons with disabilities, you are not committed to a clear conclusion. In addition, in our country, we have imposed a legal employment obligations with companies in order to provide employment opportunities for the disabled, but there is study the effects on the activity of the employment of persons with disabilities by the disabled employment system associated with this , it is possible to know that the study of the effects of employment of the disabled that target small and medium-sized enterprises in particular have on corporate performance there is little.

In this study, targeting small business employers that employ the disabled, clearly the correlation between corporate performance and recognition of the disabled employment of the employer at the place of business of more than 50 full-time workers of duty employment system in addition, to try, it is intended to develop a research model based on the results of this study. Therefore, the hypothesis, in order to verify the effect of the employment of persons with disabilities the recognition of the disabled employment of the employer due to the participation in the disabled employment policy has on the Performance of the company, was set up as follows.

- 1 : Recognition of the disabled employment of owners participated in the disabled employment policy, corporate performance – positive (+) influence on the financial aptitude

2 : Recognition of the disabled employment of owners participated in the disabled employment policy, corporate performance – positive(+) influence on the non-financial aptitude

In order to test the hypothesis, if you are using as the independent variable voluntary, involuntary, a solicitation for the recognition of employment, the dependent variable, as a performance variable of the company, you can use the outcome financial, non-financial were. It was possible to obtain a material through a questionnaire of 114 companies that the employer subject to the small business of 2013.

The results of this study are as follows.

First, the results of financial , employment recognition of employers who hire non-voluntary the disabled was acting in the direction of (+) parameter of grant corresponding to the incentives in corporate performance.

Second, the results of non-financial, recognition of the employment of the employers who hire the disabled, demonstrated that in the independent variable, affecting the (+) partially for each variable in corporate performance.

The results of this study, I hope to become a stimulus recognition positive for employment of the disabled of small business owners to be.

【key words】 CSR, Employment of the Disabled recognition,
Corporate performance, Empirical analysis